AÑO 2025 · Nº 112

SOMOS

ute

Encuentro de Gestión 2024

Jornada de Cierre de Liderazgo

Finales del Proyecto Plenitud

XXIX Muestra Artística de UTE

ÍNDICE

#112

05 Premio Compromiso con la Gestión Pública - INACAL
06 UTE multipremiada a nivel de Sostenibilidad
08 Reconocimiento a Gestión Humana Premio INACAL
09 Reconocimiento a SG. Medicina Laboral
10 Laboratorio de UTE mantiene y amplía reconocimiento
11 Formación de Consultores/as y Potenciales Consultores/as – CONEX
12 Convenios y acuerdos con EPEC de Argentina y CNFL de Costa Rica
13 Evaluación de Desempeño: seguimiento y entrevista de retroalimentación
15 La Plaza o Jardines de Talleres: Un Oasis Verde en el Corazón de Arroyo Seco
16 Ensayos de Medidores Inteligentes
17 Regulación de tensión en estaciones 150/31,5 kV
21 Termografía cualitativa en Transformadores de medida de 30 kV
24 La comunicación como herramienta estratégica
27 La primera compañera mujer en UTE que se conecta a potencial de 500 kV
28 Túnicas en Red recibe el Certificado CIER de Eficiencia Energética 2024
30 XXIX Muestra Artística de UTE
32 Conversatorio Discapacidad e Inclusión en UTE
35 Se llevaron a cabo las finales del Proyecto Plenitud
37 25 N. Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres
39 Encuentro de Gestión 2024
42 Segunda jornada de cierre de liderazgo
45 Viaje al centro de la información. Protección de datos personales.
49 Tu Idea Sostenible. "Green TIC"
50 Patrimonio: Restauración de una obra de Zoma Baitler
54 Voces Anónimas en el Palacio de la Luz
55 Quienes somos... La historia del cacique Caupolicán
56 Un hilo rojo en fondo blanco. El libro de la funcionaria Laura Pina
58 Sociales

Título: Somos.
Primer Número: Año 1, nº 0 (Setiembre 1997).
Editor: Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas. Gerencia de Área Servicios Corporativos. Gerencia de División Gestión Humana. Gerencia de Sector Desarrollo de Personas.
Fecha de Publicación: 1997-
Lugar de Publicación: Montevideo.
Tipo de Publicación: Seriada.
Identificador: ISSN
Periocidad: Trimestral.
Presente Número: Año 26, nº 112 (Enero 2025).
Formato: Papel / Digital.
Descripción Física: 60 p. : il., fotos, cuadros.
Descriptores: 1. GESTIÓN EMPRESARIAL
2. RECURSOS HUMANOS
3. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
4. INNOVACIONES
5. UTE
Clasificación Decimal Dewey: 650
Catalogación en la fuente proporcionada por Biblioteca de UTE.

Edita: Gestión Humana - Servicios Corporativos.
Redactora Responsable: Cra. Analia Halty.
Coordinación General: E. Sánchez - A. Halty.
Armado: Depto. Relaciones Internas.
Corrección: E. Sánchez - A. Halty - D. Ramírez.
Diseño y Diagramación: Quasar Creativos.
Impresión: Gráfica Mosca.
Depósito Legal: 372.040

Para comunicarte: somos@ute.com.uy G.S. Desarrollo de Personas, Piso 2, Vent. 210 Tel.: 22001757 - 155 / int. 1307

EDITORIAL

Por:
Silvia Emaldi
Presidenta de UTE

Estimados Compañeros y Compañeras:

Quiero aprovechar esta editorial para dirigirme a cada uno de ustedes en forma muy especial, dado que próximamente terminará el período en el que tuve el gusto y el privilegio de ser la presidenta de UTE, luego de 34 años de trabajo en nuestra querida empresa.

No quiero con mis palabras hacer ahora un racconto detallado y exhaustivo de todo lo que hemos hecho juntos en estos cinco años, pero sí quiero recordar y referirme a todo este tiempo de actividades, tareas y logros bajo una sola palabra: "GRACIAS".

Personalmente para mí fue fundamental saber que contaba con ustedes, con su compromiso, con su capacidad, con su profesionalismo y con su vocación de servicio, para que unidos en el trabajo en nuestra empresa que tanto valoramos, pudiéramos mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir al desarrollo productivo del país.

Siempre me he sentido como una compañera más de trabajo. Tuve el gusto de ingresar a UTE como estudiante y por eso, más allá del rol, he buscado siempre la forma de estar cerca de cada tema y de cada persona, dentro de lo que mis posibilidades me permitieron. Fueron incontables los kilómetros, los eventos, las reuniones, los encuentros y las emociones que compartimos, llevando la energía de UTE a tantos lugares y a tantas personas, y conociendo a muchos funcionarios y funcionarias que en los distintos lugares del país hacen grande a nuestra empresa dinámica e innovadora.

Cuando miro hacia atrás recuerdo y observo cómo enfrentamos entre todos la pandemia, cómo sobrellevamos los desafíos de la histórica sequía y cómo pudimos impulsar el crecimiento de la movilidad

eléctrica, logrando además que el Uruguay esté 100% electrificado. Conectamos prácticamente el total de los servicios con medición inteligente, logramos que 190 mil hogares se beneficien del Bono Social de la energía eléctrica, incluimos más de 50 mil hogares vulnerables para que accedan a energía de calidad, bajamos las pérdidas 4%, tres parques solares propiedad de UTE se sumarán a nuestra matriz de generación, por citar algunos ejemplos. Estos y tantos otros logros confirmaron una vez más el por qué durante este breve tiempo obtuvimos 4 premios CIER de ORO consecutivos, pasando a ser así una empresa eléctrica de gran porte referente en la región.

Esa empresa es nuestra querida UTE, esa que no solo tiene 112 años de trayectoria, sino que nos tiene a cada uno de nosotros dentro y formando parte de esa trayectoria, algunos con más tiempo, otros con menos, pero todos integrados en ella, con nuestra historia en Su historia.

Es en esa cultura, acuñada en lo más profundo de nosotros, donde llevamos ese compromiso que nos caracteriza, esto hace que, como tantas veces dije "con viento, con lluvia, con inundaciones, con pandemia o con todo a la vez" cada uno de nosotros en equipo y en conjunto, sigamos asegurándole a cada habitante de nuestro país que UTE está allí cada día más cerca.

Al mirar ahora hacia adelante veo el futuro por recorrer y la oportunidad de seguir trabajando por nuestra empresa hasta el último día, junto a las nuevas generaciones que se han sumado más recientemente y que son la renovación y la energía joven que continuará impulsando con proyección nuevos horizontes de metas y desafíos, tomando el legado de aquellos que venimos transitando el camino.

Mis queridos compañeros y compañeras de trabajo hoy los quiero saludar con emoción y orgullo por todo lo realizado y agradecerles, felicitándolos por lo que han hecho, lo que hacen y lo que harán.

Los invito a continuar siempre así, con inspiración y confianza, para seguir juntos transformando con energía no solo nuestro país, sino también nuestras vidas y nuestras familias.

¡¡¡Muy Feliz año 2025!!!

Ing. Silvia Emaldi
Presidenta de UTE

Por:
CONEX

PREMIO COMPROMISO
con la Gestión Pública - INACAL

El pasado 28 de noviembre la Gerencia de Consultoría Externa de UTE fue reconocida por cuarta vez por el Instituto Nacional de Calidad con el Premio Compromiso con la Gestión Pública, en esta oportunidad mediante la categoría "Plata".

Este logro refleja el compromiso de CONEX con la Mejora Continua, trabajando de manera sistemática en las áreas sugeridas por el modelo de INACAL. La aplicación de este modelo contribuye al logro de nuestros objetivos y nos permite trasformar las fortalezas de UTE en oportunidades de colaboración con otras organizaciones, tanto públicas como privadas, a nivel nacional e internacional.

Convencidos de que es fundamental seguir en el camino de la mejora continua, desde CONEX queremos agradecer y felicitar a todos los que nos han acompañado y apoyado en este trayecto.

Este logro es un hito importante en el camino que transitamos, seguiremos trabajando para contribuir al fortalecimiento de la marca UTE tanto a nivel nacional como internacional.

Por:
Departamento de Responsabilidad Social
CCyRS

UTE MULTIPREMIADA

a nivel de Sostenibilidad

Reconocimientos Deres 2024

El pasado 7 de noviembre se realizó, la **13ª edición de los Reconocimientos DERES** a las prácticas de Sostenibilidad en Uruguay. En esta oportunidad, UTE obtuvo el Reconocimiento en la categoría **Cumplimiento en Perspectiva de Género en la Empresa** y la máxima categoría **Cum Laude** en **Discapacidad y Empleo en UTE.**

DERES anualmente reconoce las mejores prácticas empresariales de forma de motivar y concientizar a las empresas y organizaciones con respecto a temas de sostenibilidad y posicionarlas como líderes y referentes comprometidas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los reconocimientos buscan visibilizar las buenas prácticas de las organizaciones.

En estos reconocimientos, participan organizaciones públicas, privadas; nacionales, internacionales o multinacionales con filiales en Uruguay; grandes, medianas y pequeñas, que tengan por lo menos dos años de existencia al momento de postular.

"Perspectiva de Género en la Empresa"

En el caso de la primera práctica presentada por UTE: **Perspectiva de Género en la Empresa**, aporta sustantivamente al **Objetivo 5:** Igualdad de Género, reconociendo el trabajo que la Administración viene desarrollando en el tema. También aporta al **Objetivo 8:** Trabajo decente y crecimiento, económico, que busca la mitigación de la brecha económica entre mujeres y varones y al **Objetivo 10:** Reducción de la desigualdad, social, económica, y del acceso a una vida digna igualitaria entre varones y mujeres.

Reconocimientos 2024: "Discapacidad y Empleo en UTE"

En el caso de la segunda práctica reconocida: **Discapacidad y Empleo en UTE,** es una práctica que aporta al **Objetivo 4:** "Educación de Calidad", lo que se traduce en accesibilidad informáticas, adecuación de actividades de capacitación de forma de hacerlas inclusivas, de esta forma la empresa asegura que las personas puedan ejercer su pleno derecho de trabajar dignamente, usando elementos, herramientas, insumos para obtener la capacitación necesaria de forma accesible. También aporta al **Objetivo 8:** Trabajo decente y crecimiento, económico y al **Objetivo 10:** Reducción de la desigualdad, social, económica. Desde este lugar UTE cumple estrictamente con la legislación vigente, asegurando además un tránsito acorde a las necesidades de las distintas discapacidades que puedan detectarse. Por su tratamiento del tema de discapacidad UTE es referente para diversas instituciones.

Empresa Sustentable de Oro 2024: UTE

Sumados a los dos reconocimientos anteriores, el 27 de noviembre se llevó a cabo la edición 18º de la Gala de InfoNegocios, un diario digital del mundo empresarial, con más de 18 años de trayectoria en Uruguay.

El medio ofrece información, videos y fotos sobre los principales acontecimientos y negocios de la región y el país.

El evento contó con más de 60 nominaciones en 11 categorías. En la oportunidad le fue otorgado a UTE el galardón de Oro en la categoría **Empresa Sustentable del Año.** El reconocimiento fue recibido por el vicepresidente de UTE Pablo Ferrari.

Por:
Depto. Planificación y Control de Gestión
GD Gestión Humana

Reconocimiento a Gestión Humana

PREMIO INACAL

La Gerencia de Gestión Humana se postuló en 2024 por primera vez al Premio "Compromiso con la Gestión Pública", un reconocimiento otorgado por el Instituto Nacional de Calidad (INACAL).

El proceso de postulación incluyó un análisis exhaustivo de la gestión interna de HUM, enfocándose en los criterios establecidos por el modelo: Liderazgo, Desarrollo de los funcionarios/as, Enfoque en los grupos de interés, Gestión y mejora de los procesos, Comunicación y Desempeño global. El objetivo fue elaborar un informe que destaca todo el trabajo realizado por Gestión Humana de UTE; el cual fue presentado ante INACAL.

El esfuerzo y dedicación de todo el equipo rindieron frutos, obteniendo el **Premio Compromiso con la Gestión Pública en la categoría Bronce,** así como una **Mención Especial en Equidad de Género.**

Este logro refleja el compromiso colectivo con la profesionalidad del trabajo, su mejora continua, la diversidad y la inclusión, que son los pilares fundamentales de la Gerencia de Gestión Humana (HUM).

Este reconocimiento no solo valida el trabajo realizado, sino que también refuerza el compromiso de la organización de seguir consolidándose como un excelente lugar para trabajar.

La obtención de este premio marca un hito importante y, sobre todo, sirve como un incentivo para continuar avanzando en la construcción de una Gerencia de Gestión Humana cada vez más sólida y enfocada en su principal compromiso que implica continuar el camino de hacer de **UTE un gran lugar para trabajar.**

Por:
GD Gestión Humana

Reconocimiento a
SG. MEDICINA LABORAL

El 17 de julio se conmemoró el **Día Nacional para la Prevención del Suicidio** y la Organización No Gubernamental Último Recurso, introductora de la Suicidiología en nuestro país, distinguió a UTE con el premio Francisquito de Oro.

La ceremonia de reconocimiento fue en la Antesala del Palacio Legislativo. Dicho acto contó con la participación de la Vicepresidenta de la República, Ministra de Salud e integrantes de las Cámaras de Senadores y Diputados, entre otras autoridades, destacándose también la presencia de los candidatos a Presidente de la Republica. Junto a los funcionarios y funcionarias de Medicina Laboral concurrieron al acto, Gerentes e integrantes del Directorio.

El otorgamiento del premio Francisquito de Oro es una forma de distinguir a UTE por la incesante labor en la prevención del suicidio siendo una empresa ejemplo en el interés y cuidado de los/las trabajadores/as.

El suicidio es un fenómeno multicausal transformándose en una tragedia que afecta el plano individual, familiar, laboral comunitario y social, por lo que UTE entendió imprescindible implementar acciones preventivas a fin de disminuir los riesgos y promover los factores protectores, en tanto: "El que salva una vida, salva la humanidad toda".

Fotografía tomada en la Ceremonia de descubrimiento de placas de reconocimiento en el hall de Medicina Laboral con la presencia de Cr. Andrés Gamboggi, GD Gestión Humana; Lic. en Ps. Ma. José de Agosto, Vicepresidente de Último Recurso y compañeros de Medicina Laboral.

Por:
Per. Ing. Sergio Teliz
GS Laboratorio

LABORATORIO DE UTE

mantiene y amplía reconocimiento

El Laboratorio de UTE, desde el año 1999, es el Laboratorio designado para el mantenimiento de los Patrones Nacionales en las magnitudes de electricidad, magnetismo y tiempo y frecuencia. Esta designación fue otorgada por el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU) que es el Instituto Nacional de Metrología para todas las magnitudes de medida.

En el año 2003 el Laboratorio de UTE obtuvo su primera Acreditación Internacional según la norma ISO/IEC 17025, otorgada por el DKD (Instituto de Acreditación Alemán), con una validez de 5 años. En el 2008 está acreditación fue renovada y a partir del 2013 se pasó a la situación de Autodeclaración. En este estado de Autodeclaración, se debe demostrar ante el Sistema Interamericano de Metrología (SIM) el cumplimento con la norma ISO/IEC 17025. Para poder demostrar la competencia, en el mantenimiento de los Patrones asignados, el Laboratorio de UTE debe recibir cada 5 años auditorías de pares de otros Institutos Nacionales de Metrología (INM). En estos años se han recibido auditores de México, Panamá, Brasil, Colombia y Argentina. En particular, a finales del 2023, se recibieron 4 auditores argentinos, 3 técnicos y uno de gestión.

Posterior a esta auditoría, se debe de hacer una presentación al Grupo de Trabajo de Sistemas de la Calidad (QSTF) en una de las reuniones anuales del SIM. Luego de la presentación, dicho grupo vota por el mantenimiento y/o incorporación de las CMC's (Mejores Capacidades de Medición y Calibración) a la lista del KCDB (Base de Datos de Comparación) y el cumplimiento de la norma.

Este año, la defensa de nuestro SGC fue realizada por el Ing. Gonzalo Aristoy, Jefe del Laboratorio Eléctrico (área que tiene como tarea el mantenimiento de los Patrones Nacionales mencionados). En la reunión del QSTF estuvieron presentes los representantes de los Institutos Nacionales de Metrología (INM) de Argentina, Brasil, Canadá, México, Panamá, Paraguay, Perú, Bolivia, Trinidad y Tobago, Chile, Costa Rica y Estados Unidos.

La decisión del QSTF fue unánime en mantener CMC´s ya publicadas y además agrega a la lista la capacidad de Tiempo y Frecuencia. Esta magnitud nos abre varias puertas, una que nos obliga a aportar a la UTC (Tiempo Universal Coordinado) y además nos pone en la mejor posición para poder proveer la hora oficial del Uruguay.

Por:
CONEX

FORMACIÓN DE CONSULTORES/AS Y POTENCIALES CONSULTORES/AS

Curso "Introducción a la Gestión de Actividades de Consultoría - CONEX"

Con el objetivo de proporcionar y reforzar conocimientos clave sobre la Gestión de Actividades de Consultoría en CONEX, se llevaron a cabo durante la tercera semana de diciembre, dos instancias del curso: "Introducción a la Gestión de Actividades de Consultoría - CONEX", dirigido a Consultores/as y Potenciales Consultores/as.

Este curso contribuye a:

- Brindar una perspectiva integral de la consultoría.
- Reforzar el propósito de CONEX: "Transformamos la sociedad aportando una visión sostenible e innovadora a la gestión de las organizaciones."
- Brindar herramientas a los participantes para su desempeño en la Gestión y Coordinación de las actividades de consultoría.
- Formar en la Metodología de Consultoría utilizada en las actividades de CONEX
- Visualizar la Gestión del Cambio en Actividades de consultoría.

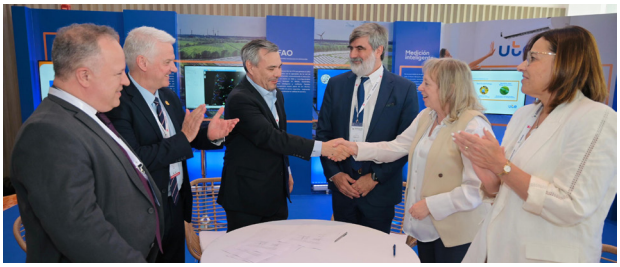
En cuanto a la modalidad y desarrollo de los cursos, fueron dictados en modalidad presencial, en el centro de capacitación de Rondeau, con una duración de dos días (3hs por día), combinando clases teóricas, participación de consultores/as con experiencia en actividades CONEX y actividades de trabajo en equipo, lo que permitió a los participantes interactuar y compartir sus experiencias.

Este tipo de iniciativas son clave para seguir impulsando el aprendizaje continuo, el desarrollo profesional, y la difusión de las actividades de CONEX. Se espera continuar con el dictado de cursos durante los próximos años.

Por:
CONEX

CONVENIOS Y ACUERDOS

con EPEC de Argentina y CNFL de Costa Rica



UTE fortalece la Cooperación Internacional con nuevos acuerdos con EPEC de Argentina y CNFL de Costa Rica, que impulsan la innovación y el desarrollo tecnológico en el sector energético regional.

En el marco de la 59ª Reunión de Altos Ejecutivos de la Comisión de Integración Energética Regional (CIER), llevada a cabo los días 4 y 5 de diciembre en Punta del Este, UTE dio un paso significativo hacia la consolidación de su liderazgo en la región al firmar dos Convenios Marco de Colaboración con destacadas empresas del sector energético: la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC) de Argentina y la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL) de Costa Rica. Estos acuerdos refuerzan el compromiso de UTE con la cooperación técnica, la innovación y la búsqueda de modelos de excelencia en la gestión energética. A través de su unidad de Consultoría Externa (CONEX), UTE lidera iniciativas que potencian el conocimiento y sientan las bases para futuros proyectos estratégicos.

Convenio con EPEC de Córdoba, Argentina

El acuerdo con EPEC formaliza una colaboración que se venía gestando desde hace un año, con un objetivo claro: conocer la experiencia de UTE en áreas clave como la eficiencia operativa, el desarrollo tecnológico y la excelencia en la gestión empresarial.

Aspectos destacados del Convenio:

- La firma estuvo a cargo del Ing. Claudio Alberto Puértolas, Presidente de EPEC, el Ing. Javier San Cristóbal, Gerente General de UTE, y el Cr. Fernando López, Gerente de Consultoría Externa.
- Este Convenio busca impulsar modelos de excelencia y el uso de buenas prácticas, fortaleciendo el desarrollo y la concreción de proyectos entre ambas organizaciones.

Convenio con CNFL de Costa Rica

Por su parte, el convenio con CNFL tiene como objetivo principal fomentar el intercambio técnico y la cooperación en áreas estratégicas para el negocio eléctrico y la gestión empresarial.

Aspectos destacados del Convenio:

- La relación se consolidó a través de visitas técnicas y un intercambio previo, donde CNFL conoció de primera mano los avances innovadores implementados por UTE.
- El acuerdo fue firmado por el Ing. Luis Fernando Andrés Jácome, Gerente General de CNFL, y el Ing. Javier San Cristóbal, Gerente General de UTE, junto con el Cr. Fernando López, Gerente de Consultoría Externa.
- En dichas instancias participaron además la Ing. Silvia Emaldi, Presidenta de UTE y la Cra. Liliana Rodriguez, Gerente de Área Servicios Corporativos.

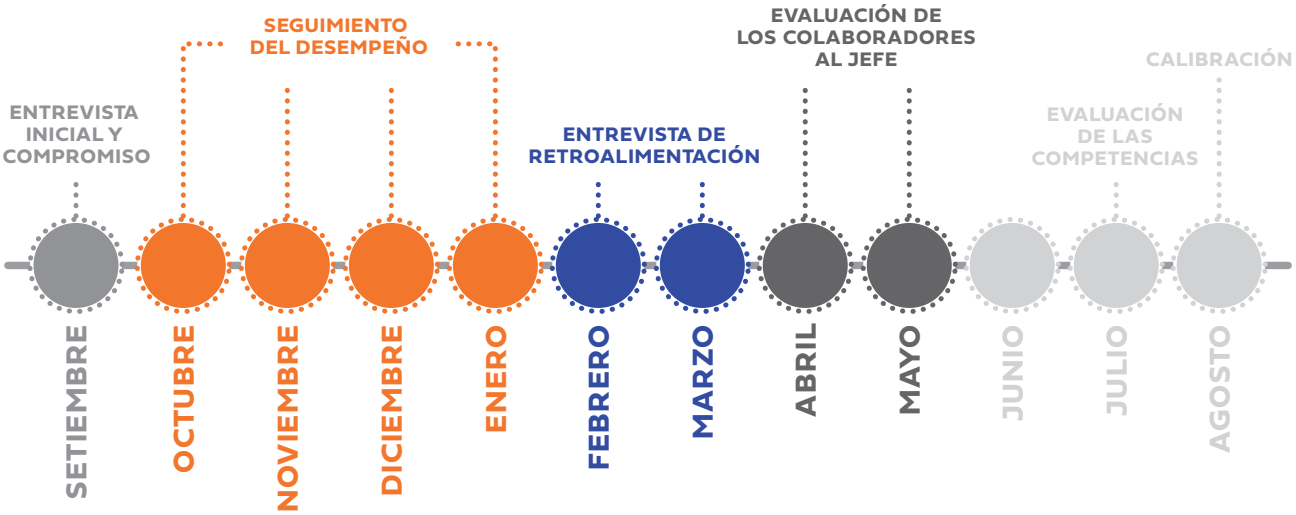
Un futuro colaborativo y sostenible

Estos convenios reflejan el rol protagónico de UTE en el impulso de la integración energética regional. La cooperación con EPEC y CNFL no solo refuerza el posicionamiento de UTE como referente en innovación tecnológica, sino que también abre la puerta al desarrollo conjunto de conocimientos, nuevos proyectos de consultoría que beneficiarán a todas las partes involucradas.

Por:
Depto. Gestión del Desempeño
GD Gestión Humana

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:

Seguimiento y entrevista de retroalimentación



Entrevista y seguimiento

Entre febrero y marzo de 2025, los evaluadores/as se reunirán con su evaluado/a para llevar a cabo la entrevista de retroalimentación, donde analizarán la manera en la que éstos vienen cumpliendo con el compromiso de desempeño y poniendo en juego las competencias clave.

Para realizar la entrevista, el evaluador se basará en las evidencias registradas durante el seguimiento que comienza una vez acordado el compromiso. El seguimiento consiste en monitorear, observar y acompañar el rendimiento de los colaboradores a lo largo del período de evaluación con el objetivo de determinar cómo están progresando en su desempeño y cómo vienen alcanzando sus objetivos. El seguimiento es continuo, es decir, se realiza a lo largo de todo el período de evaluación.

¿Qué elementos el evaluador/a tendría que tener en cuenta al momento de realizar la entrevista de retroalimentación?

Las evidencias registradas hasta el momento. Son elementos o situaciones que permiten establecer de manera observable el cumplimiento de los compromisos generados para ese período de evaluación. Para que una situación o elemento sea considerado una evidencia debe cumplir un conjunto de características: estar relacionadas con el perfil de competencias, ser variadas y registradas en distintos momentos para obtener una visión global del desempeño del trabajador. Tienen que ser actuales, porque cuanto más reciente el registro, menores serán los efectos de distorsión de la memoria. Constatables a través de elementos que permitan determinar que ha sido generada por el evaluado/a, puede ser un documento, un correo, fecha, hora, registros en sistemas de gestión, entre otros.

El evaluado/a también puede registrar evidencias sobre su desempeño.

Las 5 competencias clave con sus 35 conductas indicadoras del perfil de competencias del puesto. Son comportamientos que permiten observar las competencias clave.

El compromiso de desempeño. Previo a la entrevista es esencial que se analice punto a punto el compromiso, junto a las evidencias, y determinar su grado de cumplimiento. Permite identificar si hay alguna conducta que no se está pudiendo observar para ofrecerle al colaborador/a orientación para poder desarrollarla.

Recomendaciones para una entrevista de retroalimentación beneficiosa

Coordinarla: es recomendable coordinarla de forma anticipada, para que tanto evaluador/a como evaluado/a puedan reservar día, hora y un espacio físico reservado. De este modo se evitarán elementos distractores.

Prepararla: Realizar el análisis sobre el grado de cumplimiento del compromiso, identificar ejemplos concretos de los aspectos positivos del desempeño para ofrecerle feedback positivo al colaborador/a y preparar acciones de mejora que le sirvan para desarrollarse.

Durante la entrevista: Anticiparle al evaluado/a el objetivo de la reunión y los puntos a tratar ya que contribuye a reducir la ansiedad frente al proceso. Propiciar un ambiente de confianza.

Enfocarse en el comportamiento y no calificar: Mantener un lenguaje descriptivo de la conducta o situación. Evitar el uso de adjetivos como "bueno", "mal", "rápido", "lento", "lindo", "feo".

Escucha activa: Mantener contacto visual y lenguaje corporal receptivo. Asiente para demostrar interés en entender el punto de vista del evaluado/a. Evita interrumpir. Es importante hacer preguntas para verificar que se comprende lo que el interlocutor dijo.

El compromiso es flexible: Durante esta etapa es posible realizar en acuerdo con el evaluado/a, modificaciones al compromiso si se considera necesario.

Recuerda: Si bien la entrevista de retroalimentación es un momento clave para ofrecer feedback formal, es importante recordar que el reconocimiento a lo largo del proceso de evaluación juega un papel fundamental en el desarrollo de los colaboradores. Al destacar sus logros y fortalezas de manera regular, se aumenta la probabilidad de que repitan comportamientos positivos y se sientan más motivados.

Recomendaciones para el evaluado: claves para aprovechar al máximo la entrevista de retroalimentación

ANTES DE LA ENTREVISTA

Prepárate: Previo a la reunión, revisa el compromiso acordado y los comentarios anteriores. Puedes llevar un registro de evidencias para tener un seguimiento de tus resultados y áreas de mejora. También es útil preparar una lista de preguntas o inquietudes que quieras plantear a tu evaluador/a.

DURANTE LA ENTREVISTA

Escuchar activamente: La escucha activa va más allá de simplemente oír las palabras de la otra persona. Mantén el contacto visual y un lenguaje corporal abierto reflejando atención. Evita interrumpir y deja que el evaluador termine de hablar antes de responder. A veces, la tendencia es interrumpir para agregar algo, pero esto puede hacer que el mensaje no se reciba en su totalidad.

Preguntar: En ocasiones las observaciones pueden ser generales o ambiguas, lo que puede generar dudas sobre lo que realmente se espera de ti. Hacer preguntas te ayudará a obtener detalles concretos que te orienten.

Pedir ejemplos específicos: Si algún comentario no es claro, solicita ejemplos. Esto te ayudará a comprender mejor las acciones de mejora.

Por ejemplo: *"¿Qué acciones concretas debería haber tomado para colaborar mejor en esas circunstancias?"; "¿Me darías un ejemplo específico de una situación en la que mi comunicación no fue clara?".*

Solicitar apoyo o recursos adicionales: : Identifica tus necesidades de desarrollo. Si hay áreas en las que necesitas formación o recursos para mejorar, realiza el planteo. Pregunta por oportunidades de capacitación o mentoría si es necesario. Esto contribuirá a tu crecimiento profesional tanto como personal.

El compromiso es flexible: Durante esta etapa, existe la posibilidad de revisar y ajustar en conjunto el compromiso establecido inicialmente en función de lo ocurrido hasta ese momento. Esta flexibilidad permite tomar en cuenta los logros alcanzados, las dificultades encontradas y las circunstancias cambiantes. Es un momento clave para que plantees dificultades, o si sientes que los objetivos establecidos inicialmente no son lo suficientemente desafiantes, es la oportunidad para proponer nuevas metas que fomenten tu desarrollo.

Presta atención a lo que piensas y sientes: tomar contacto con estos aspectos te permitirá mayor claridad. Si los comentarios son inesperados, una postura abierta y receptiva no solo favorece el flujo de la conversación, sino que te permite procesar mejor la información y responder de la mejor manera.

Reformula pensamientos negativos: Es posible que los comentarios activen pensamientos autocríticos o negativos, como "no hago suficiente" o "no puedo mejorar". Estos pensamientos no ayudan a tu desarrollo. En lugar de quedarte atrapado en ellos, intenta reformularlos de manera más positiva. Por ejemplo, si sientes que no estás cumpliendo con una expectativa, busca cómo puedes mejorar en lugar de enfocarte en lo que salió mal.

LUEGO DE LA ENTREVISTA

Mantén una comunicación fluida con tu evaluador/a. Si sientes que necesitas más orientación o apoyo en alguna área, no dudes en buscarlo. Es un proceso bidireccional y, al mantener abiertas las líneas de comunicación, podrás beneficiarte aún más del sistema de evaluación.

Ante cualquier consulta sobre las instancias del proceso de evaluación, estamos a las órdenes. Correo: gestiondesempeno@ute.com.uy Teléfono: 155 int. 22311, 21305, 21399, 21495, 22928

Por:
Fabricación y Talleres

LA PLAZA O JARDINES DE TALLERES:

Un Oasis Verde en el Corazón de Arroyo Seco

La Plaza de Talleres, un espacio abierto situado dentro de los muros de la Subgerencia de Transformadores y Montajes, se erige como un remanso de paz y naturaleza en lo que fuera unos de los principales y palpitantes parques industriales de UTE. Este lugar, donde ahora se reparan transformadores de potencia, fue conocido anteriormente como Talleres Generales (muchos siguen utilizando este nombre). Alberga una impresionante variedad de árboles y plantas, como un ibirapitá, un nogal, un castaño, un palo borracho, un níspero, una pitanga negra y roja, entre otros, que contribuyen a crear un ambiente vibrante, fresco y revitalizante. En el centro de la plaza, un estanque adornado con esculturas alusivas a la actividad industrial, tiene peces de colores que añade un toque de vida y alegría, convirtiendo este espacio en un refugio durante las horas de descanso del personal.

La historia de este lugar es tan rica como su vegetación. Fotografías de 1948 muestran al Palacio de la Luz en construcción, con la plaza ya verdemente plantada, lo que nos hace reflexionar sobre el visionario que pensó y diseñó inicialmente este espacio, que fue el arquitecto Román Fresnedo Siri. Tal vez la plaza actual no es como la proyectada porque como elemento vivo que es, ha cambiado y se ha adaptado a su tiempo, a los ciclos de vida de los árboles y plantas, soportando el medio ambiente, plagas y tormentas. Recientemente, la plaza ha enfrentado un desafío significativo: la llegada del picudo rojo, un insecto invasor foráneo que ha diezmado las palmeras en Uruguay. Dos de los ejemplares que adornaban la plaza fueron infectados, lo que llevó a su inevitable corte y remoción. Este incidente ha generado una profunda preocupación por la salud del ecosistema local, pero también ha inspirado acciones concretas.

En un emotivo gesto de reconocimiento hacia la empresa, que ha sido hogar durante tantos años de muchas personas, dos de los empleados más antiguos, próximos a jubilarse, decidieron plantar un jacarandá en la plaza. Este árbol no sólo simboliza su gratitud, sino que también representa la esperanza y la continuidad de la vida en este espacio, recordándonos la importancia de cuidar y preservar nuestro entorno natural. La Plaza de Talleres, más que un simple espacio verde, es un testimonio de la historia y la cultura de UTE. En tiempos de desafíos, como la amenaza del picudo rojo, iniciativas como la plantación del jacarandá nos recuerda que cada pequeño esfuerzo cuenta y que, juntos, podemos lograr muchas cosas, como en este caso, que es el de contribuir a la conservación de nuestros espacios verdes.

De este modo, este jardín no sólo seguirá siendo un refugio para los trabajadores, sino también un símbolo perdurable de gratitud y resiliencia en el corazón del parque industrial. A medida que el jacarandá crezca y florezca, se recordará a todos los que han pasado por allí, su labor y dedicación, y se convertirá en un símbolo de esperanza y continuidad para las futuras generaciones.

Por:
Ricardo Padilla
Jefe de Laboratorio de Medida

Anuncio sobre la exitosa finalización de los ENSAYOS DE MEDIDORES INTELIGENTES

Es un honor para nosotros anunciar la exitosa finalización de los ensayos de los medidores inteligentes que llegaron durante la pandemia.

Como es ampliamente conocido, el Proyecto Redes Inteligentes continuó su avance durante este período, lo que implicó que todos los medidores importados fueran rigurosamente evaluados mediante un proceso de muestreo, antes de su distribución.

Este proceso incluyó la realización de más de 12000 ensayos y 300 pruebas especializadas en medidores, así como aproximadamente 1400 pruebas en módems celulares de diversas tecnologías. Fueron cuatro años de trabajo continuo con el objetivo de garantizar la calidad y el óptimo funcionamiento de los medidores, contribuyendo al suministro de 900000 unidades para el proyecto.

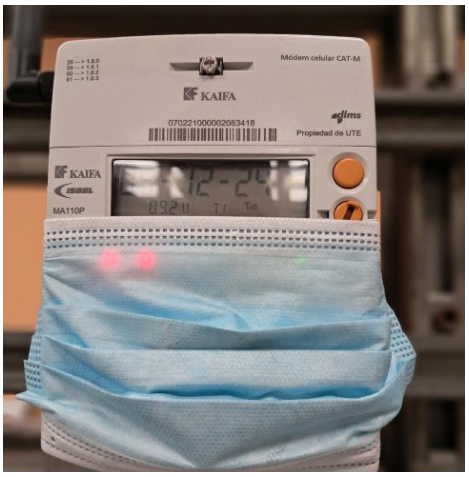
Cada paso de este proceso fue cuidadosamente planificado y ejecutado dentro de los plazos establecidos. Ahora que hemos alcanzado este importante hito, nos planteamos la siguiente pregunta: ¿qué sigue?

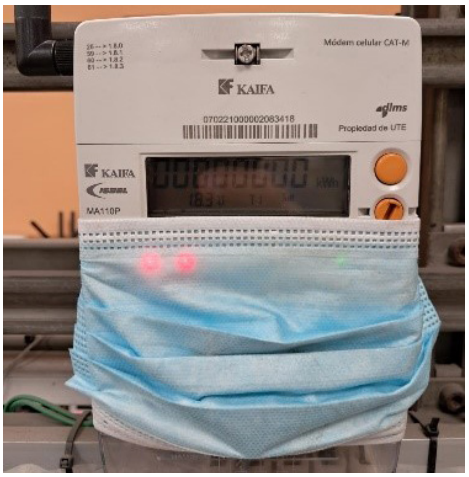
Afortunadamente, los medidores son inteligentes, pero siempre necesitan el acompañamiento de un equipo especializado.

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento al personal del Laboratorio de Medida por su dedicación, esfuerzo y compromiso en la consecución de este importante logro. A continuación, destacamos a los profesionales que fueron clave en este proceso:

- Luis Manso
- Pablo Rodríguez
- Andrés Piccardo
- Andrés Cocchi

Gracias a su trabajo, hemos logrado superar este desafío y continuar avanzando hacia nuevas metas.





Por:
Subgerencia y Departamento de Estudios
DIS

REGULACIÓN DE TENSIÓN

en estaciones 150/31,5 kV

El presente trabajo aborda el análisis de tensión en la red de estaciones transformadoras de Montevideo, impulsado por los desafíos operativos originados por la introducción de 70 km de cables de alta tensión en el sistema. Dichos cambios incrementan los niveles de tensión en la red de 150 kV, lo que requiere ajustes para garantizar la calidad del suministro eléctrico. El estudio incluye simulaciones, análisis estadísticos mediante curvas gaussianas y desarrollo de herramientas de simulación, cuyos resultados han permitido implementar soluciones prácticas como ajustes en los conmutadores bajo carga y nuevas consignas operativas.

Introducción

El aumento de potencia reactiva derivado de la expansión del sistema eléctrico representa un desafío significativo para la regulación de tensiones en la red de 150 kV y 31,5 kV. La motivación del estudio se sustenta en la incompatibilidad de los requerimientos operativos de la red de DIS con la capacidad de los transformadores de estaciones AT/MT, sumado al aumento esperado de la tensión con la inserción de los anillos en 150 kV. Este estudio tiene como objetivo principal establecer nuevas curvas de regulación y optimizar el uso de recursos mediante análisis estadísticos y simulaciones avanzadas.

El trabajo se divide en cinco fases principales:

- Definición del rango de operación admisible por estación: Establecimiento de los valores de operación para cada estación.
- Estudio de la regulación de tensión: Análisis de las tensiones en los transformadores MT/MT de la red de DIS Montevideo.
- Desarrollo de simulaciones: Uso de aplicaciones específicas para evaluar los impactos de los cambios propuestos en los niveles de tensión.
- Implementación de cambios: Ejecución de ajustes en los taps* de los transformadores MT/MT, implementación por etapas de las curvas de regulación de tensión y monitoreo de las condiciones de operación.
- Validación y monitoreo post-implementación: Verificación de los efectos en clientes y estaciones aguas abajo mediante PI ProcessBook.

*Tap: refiere a un punto de conexión intermedio en los bobinados de los transformadores que permite regular el voltaje sin tener que cambiar el transformador.

Curvas gaussianas y herramienta desarrollada

El análisis de los datos de tensión y corriente recolectados durante un año permitió implementar curvas gaussianas. Estas facilitan la identificación de los rangos operativos y resaltan las desviaciones respecto a los límites normativos. Para una visualización y comparativa más clara entre diferentes estaciones, se modelaron las curvas en gráficos de velas (Figura 1), en donde el cuerpo de cada vela representa el 95% de los valores medidos, y el centro de cada una indica el valor de tensión que más se ha repetido. Las líneas por fuera representan el 5% restante (cantidad menos representativa).

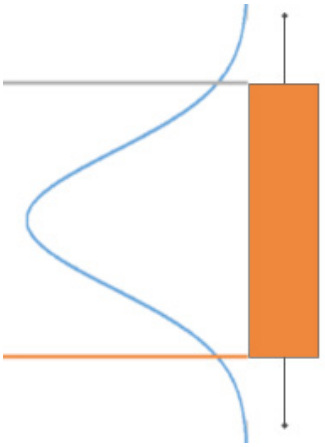


Fig. 1. Cruva normal modelada como vela.

Se diseñó una aplicación en Microsoft Excel en la cual se pueden simular diferentes escenarios de regulación (Figura 2), mostrando gráficamente el número de cambios de tap requeridos en las estaciones de 31,5/6,4 kV y el impacto en los valores de tensión de las estaciones y clientes. Este enfoque garantiza que los ajustes mantengan las tensiones dentro de márgenes aceptables establecidos por la URSEA.

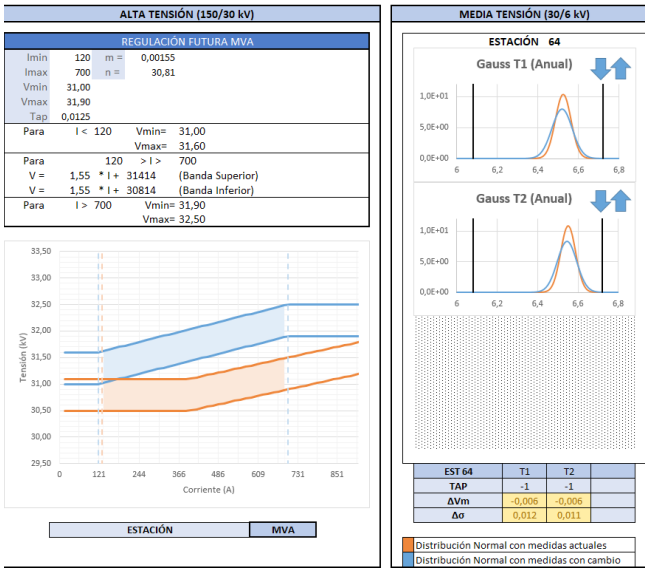


Fig. 2. Aplicación desarrollada para la regulación de tensión

Verificación de tensiones y ajustes en radiales

Una parte clave del estudio fue ecualizar las tensiones en puntos frontera de las estaciones de 31,5 kV. Se utilizó un enfoque iterativo para minimizar las diferencias de tensión y evitar saltos abruptos durante contingencias.

Se clasificaron por diferencias de tensión en grupos:

- $\Delta V \leq 0,25kV$
- $0,25kV < \Delta V \leq 0,5kV$
- $0,5kV < \Delta V \leq 1kV$
- $1kV < \Delta V$

El objetivo fue reducir la mayoría de los puntos frontera al primer grupo, asegurando transiciones suaves entre tensiones, tal como se puede observar en la Figura 5, en donde se encuentra la comparativa entre los distintos rangos de tensión entre los vínculos previo y posterior a la aplicación de la regulación de tensión.

Implementación de cambios

La implementación de las nuevas regulaciones y cambios de tap en las estaciones de Montevideo requirió coordinaciones entre las áreas de Estudios Montevideo, Mantenimiento, CMD Montevideo y Trasmisión. Esto permitió una ejecución planificada y ordenada de las tareas. Además, se notificó a los clientes conectados a estaciones de 31,5 kV para que realizaran los ajustes necesarios en sus instalaciones. Las actividades de mantenimiento, enfocadas en los cambios de tap de transformadores 31,5/6,4 kV, se planificaron cuidadosamente para minimizar interrupciones en el suministro eléctrico. El proceso se ejecutó por grupos de estaciones, progresivamente, según un plan coordinado con el equipo de Trasmisión.

El monitoreo constante de los cambios se realizó mediante una plantilla en PI ProcessBook (Figura 3), que agrupó estaciones de trasmisión (150/31,5 kV) y sus correspondientes aguas abajo (31,5/6,4 kV), verificando que las modificaciones operaran dentro de los parámetros establecidos.

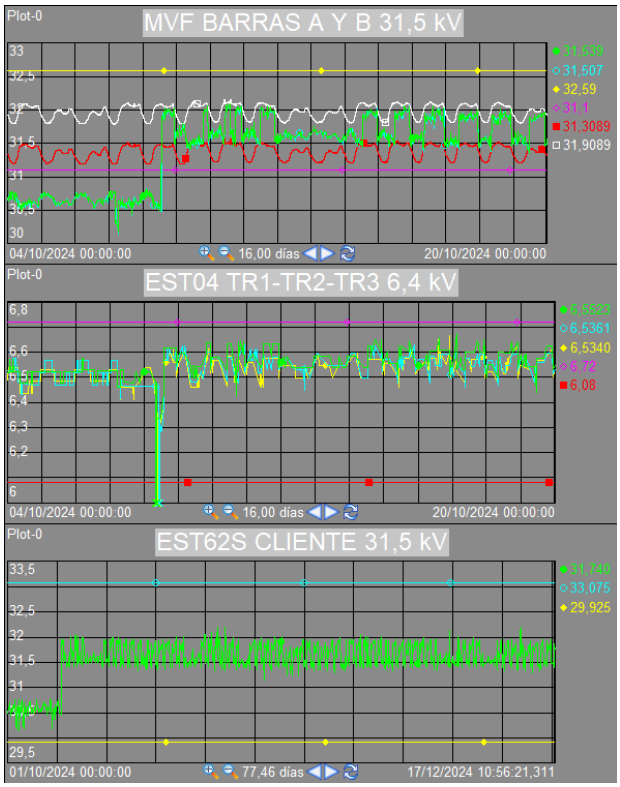


Fig. 3. Ejemplo de plantilla generada en Pi ProcessBook.

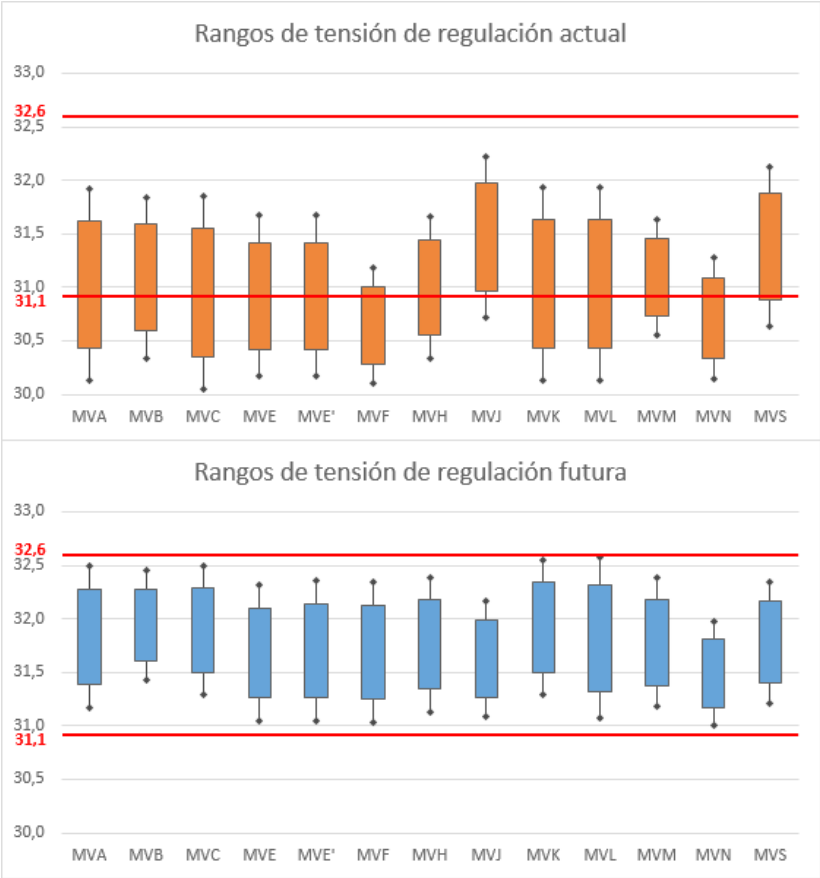


Fig. 4. Rangos de tensión previo y posterior a la regulación. En rojo los nuevos rangos de tensión operativos.

Resultados

1. **Rangos de Tensión**
   Se muestran las gráficas comparativas que reflejan las diferencias entre la regulación actual y la futura (Figura 4). Estas evidencian cómo se lograron ecualizar las tensiones y llevar las mismas a los nuevos rangos operativos establecidos.

2. **Cambios de Tap**
   El análisis identificó la cantidad de cambios necesarios por estación, asegurando que las modificaciones sean operativamente viables y no impacten negativamente en la red. Como resultado, se cambió el tap en 109 transformadores de 31,5/6,4 kV de los 136 que se encuentran operativos.

3. **Vínculos entre Estaciones**
   Se evaluaron las conexiones entre estaciones, identificando las diferencias de tensión antes y después de implementar las nuevas curvas de regulación. En la Figura 5 se ilustra la notable reducción en las variaciones, lo que mejora la confiabilidad del sistema en condiciones normales y de contingencia.

4. **Verificaciones Post-regulación de Tensión**
   El análisis realizado mediante el programa DAMI (Descarga y Análisis de Medidores Inteligentes) desarrollado en el departamento de Estudios de Montevideo, permitió evaluar el impacto de la regulación en estaciones 150/31,5 kV y en las subestaciones aguas abajo. En los casos donde no se realizaron cambios de tap en las estaciones principales, se identificó la necesidad de descargar tensiones en los clientes para analizar las condiciones de la red. Este procedimiento reveló que había subestaciones que requerían ajustes inmediatos en los taps para mejorar los niveles de tensión, que además varias de ellas presentaban problemas preexistentes antes de la regulación, lo cual mostró que no solo el programa fue útil para implementarlo para verificar la regulación, sino para detectar problemas ya presentes en la red.

Adicionalmente, la aplicación se utilizó a nivel de subestaciones para actuar en forma proactiva ante las necesidades de nuestros clientes, optimizando la calidad de producto.

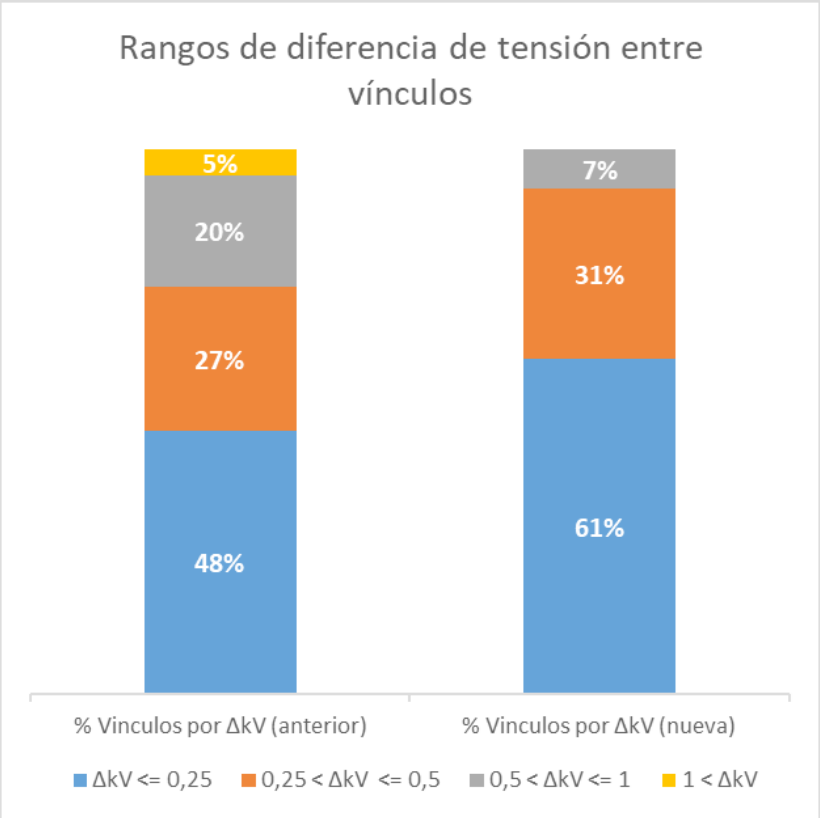


Fig. 5. Comparativa entre los diferentes rangos de tensión entre vínculos antes y luego de la regulación.

En conclusión, el uso del programa DAMI permitió identificar y priorizar acciones para mejorar las condiciones de tensión en las subestaciones, detectar problemas preexistentes y sentar las bases para una evaluación integral de todas las estaciones de Montevideo, contribuyendo a una mejora continua de la calidad del producto.

Conclusiones

El estudio de regulación de tensión en las estaciones 150/31,5 kV de Montevideo permitió optimizar el desempeño de la red ante el incremento de potencia reactiva derivado de la expansión del sistema eléctrico. Se ajustaron las curvas de regulación y se realizaron modificaciones en los transformadores para garantizar niveles de tensión dentro de los parámetros normativos, evitando soluciones de alto costo como la instalación de reactores, permitiendo un ahorro de USD 6.000.000 al equipo de Trasmisión.

El análisis detallado de mediciones permitió identificar rangos operativos frecuentes, ajustar taps en subestaciones y detectar problemas de tensión preexistentes en ellas, logrando mejorar los niveles de calidad en clientes tanto de media tensión (MT) como de baja tensión (BT) y evitar variaciones bruscas en puntos frontera de la red de 31,5 kV.

El uso del programa DAMI (Descarga y Análisis de Medidores Inteligentes) fue clave para priorizar acciones en las subestaciones y detectar problemas preexistentes, sentando las bases para una evaluación integral de todas las estaciones de Montevideo. Esta herramienta, junto con la implementación coordinada de ajustes y el monitoreo continuo mediante PI ProcessBook, demostró ser esencial para el proceso.

Este enfoque asegura una metodología replicable para futuras expansiones del sistema.

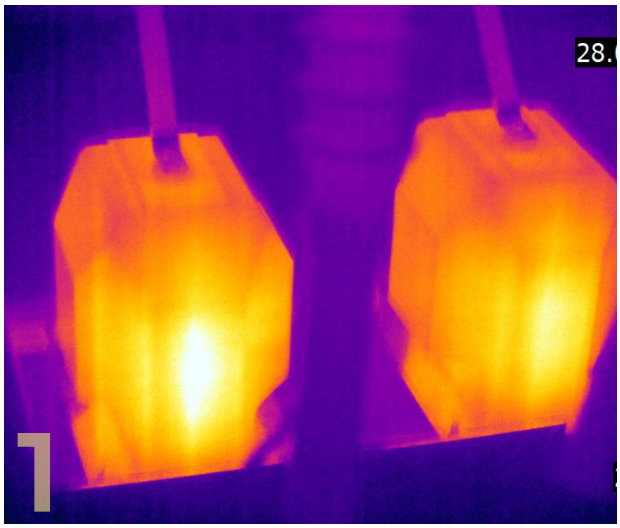
Por:
Ing. Téc. Atilio Montichelli
Master Thermographer
TRA

TERMOGRAFÍA CUALITATIVA

en Transformadores de medida de 30 kV

Los transformadores de medida constituyen en las sub estaciones un activo de vital importancia, ya que cumplen un papel de sensor y de interfaz entre el lado de Alta Tensión y el de Baja Tensión.

Como todo equipo eléctrico conectado a la red de Trasmisión debe resistir todos los esfuerzos y perturbaciones que ocurren en la red de Alta Tensión.



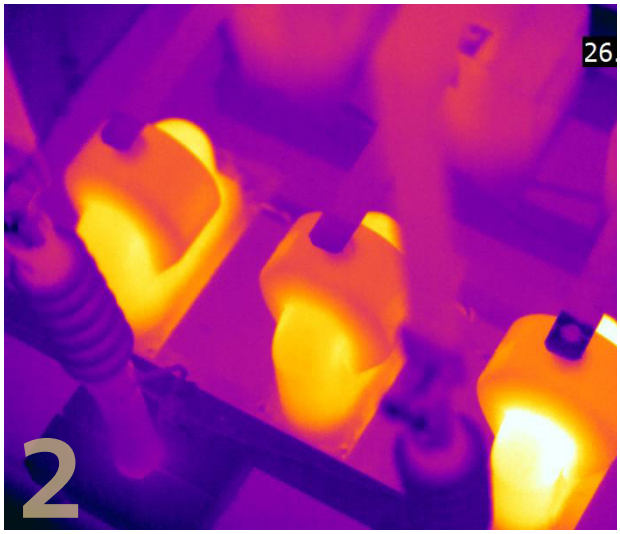
Como eslabón en la cadena de medición y protección deben garantizar la precisión de su respuesta no solo en condiciones normales de operación, sino también frente a fenómenos transitorios y a variaciones de considerable amplitud.

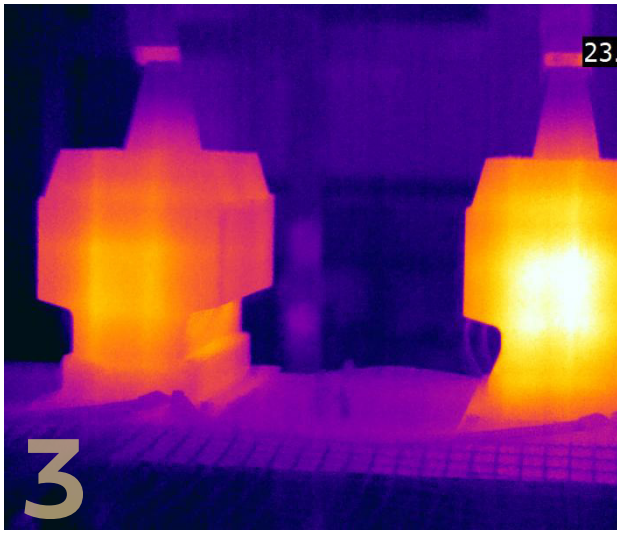
Teniendo en cuenta la importancia que representan estos activos del punto de vista eléctrico y el rol que desempeñan en el sistema, surge la necesidad de ser monitoreados para evaluar su desempeño.

Una de las herramientas que nos permiten desde el mantenimiento predictivo realizar un seguimiento a estos activos es la termografía infrarroja.

En particular el análisis cualitativo termográfico nos permite la observación de patrones y diferencias de energía a nivel de superficie.

En este caso de estudio en particular se observan transformadores de medida (tensión o corriente) ubicados en la misma sección y que tienen la particularidad de tener la misma marca y modelo de fabricación.





En estos activos el comportamiento térmico esperable es similar para las 3 fases, ya que en los sistemas trifásicos en los que están interconectados existe el mismo contexto de operación tanto del punto de vista de las magnitudes eléctricas, como del punto de vista de las variables atmosféricas. Si observamos las imágenes (1-2-3) podemos visualizar que existe un patrón térmico diferente en una de las fases, es decir su distribución de temperatura no es igual que la de las fases adyacentes.

La termografía, una de las muchas ventajas que ofrece, es la capacidad de poder comparar comportamientos térmicos y relacionarlos entre ellos.

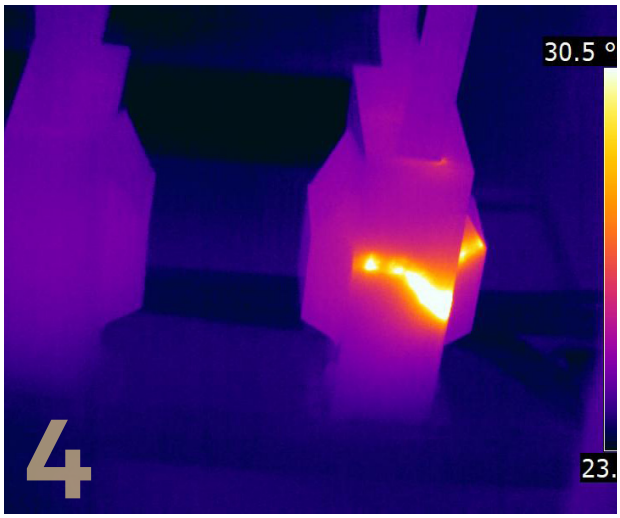
En el caso de los transformadores de medida algunas de las condiciones esenciales para ello es que los activos a comparar sean a) igual marca (fabricante); b) igual modelo; c) igual relación; d) misma fecha de instalación.

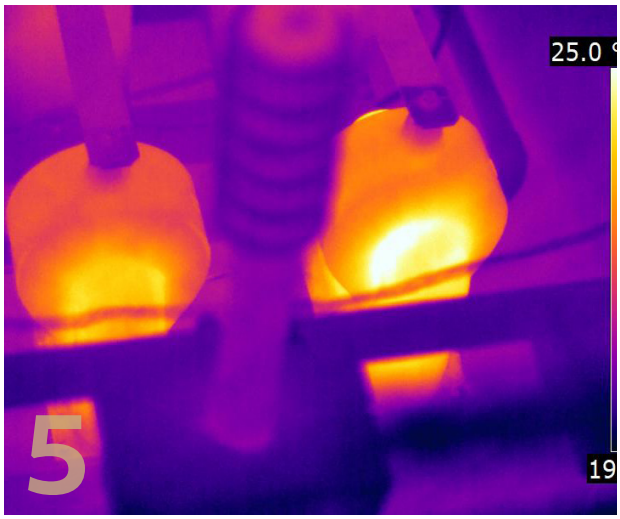
Para el análisis de estos comportamientos se debe considerar la siguiente premisa como fundamento de nuestro estudio: ***Activos ubicados en una misma sección de un sistema eléctrico, en condiciones similares de operación (tensión y corriente) y en las mismas condiciones atmosféricas (temperatura ambiente, temperatura reflejada, humedad relativa y velocidad del viento) deberían tener un patrón térmico similar.***

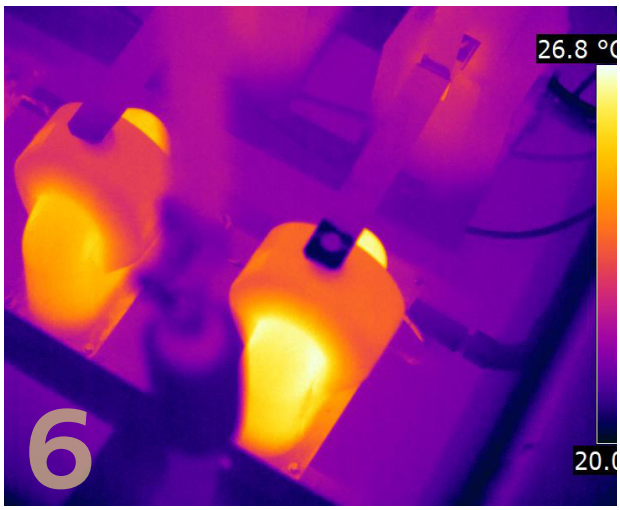
Un cambio en el patrón térmico de un activo trae como consecuencia una distribución de energía diferente a la esperada para ese activo. Podríamos hablar de patrones térmicos característicos para cada activo, es decir un mapa de cómo se están produciendo los intercambios de calor en el mismo.

Si observamos las imágenes 4 al 9 notamos también un mapa térmico diferente en una de las fases en comparación con las fases adyacentes. Existe una correlación entre patrones térmicos no-característicos de un activo y la aparición de fallas potenciales y / o funcionales.

Es decir, transformadores de medida que han tenido fallas en su funcionamiento, han registrado cambios en su mapa térmico característico con anterioridad al defecto, por lo que podemos afirmar que todo activo en mal funcionamiento cambia su comportamiento térmico.







Toda falla en un activo viene precedida de un cambio en su mapa térmico de distribución de calor, ese cambio en su comportamiento puede estar generado por un cambio en las condiciones de operación o por un defecto en el mismo. De ahí la importancia que adquiere el poder comparar mapas térmicos de activos en condiciones de operación similares.

La detección del cambio térmico de un activo depende mucho de la etapa en que se encuentre desarrollando el defecto. Existen diferentes técnicas de monitoreo de condición de los equipos que nos ayudan a visualizar las fallas potenciales de los activos en su etapa inicial evitando su desarrollo hacia una falla funcional.

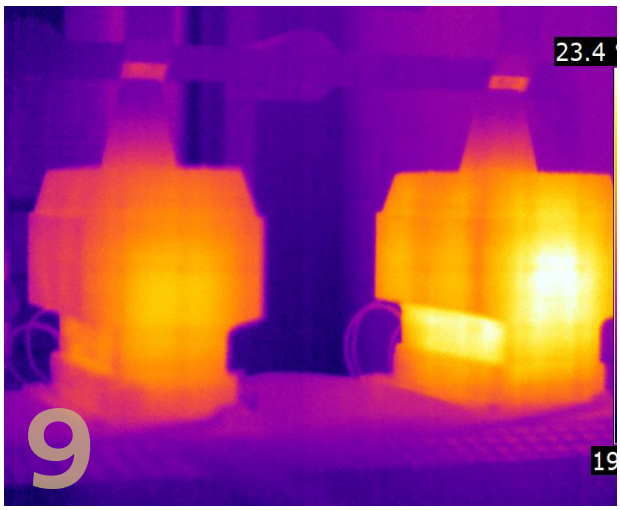
Teniendo en cuenta estas afirmaciones debemos plantearnos ante cada activo a estudio algunas preguntas para el análisis del mismo:

¿Cuál es su función? ¿Qué se espera de él? ¿Cuáles son sus modos de fallas? ¿Cuál es el efecto de las fallas? ¿Qué consecuencias podría traer su falla? ¿Qué técnicas de monitoreo por condición me permiten detectar una falla potencial en su etapa inicial? ¿Qué técnicas de monitoreo por condición me permiten detectar una falla potencial en su desarrollo o etapa final (falla funcional)? ¿Cuál es la frecuencia a emplear en el control de esos activos con las técnicas de monitoreo elegidas?

Si tenemos en cuenta todos estos aspectos mencionados la termografía infrarroja nos permite visualizar defectos térmicos en su etapa inicial, permitiéndonos adelantarnos mediante una acción proactiva de mantenimiento, para evitar las consecuencias de la falla.

De ahí que el mantenimiento predictivo no busca evitar las fallas de los activos sino reducir las consecuencias de las fallas. Como técnica de monitoreo la termografía infrarroja contribuye de manera eficaz a la detección de fallas en su fase inicial adelantándose a otras técnicas de monitoreo que detectan en forma tardía una falla en un activo.

Es importante para el análisis de las fallas, una vez que son retirados de servicio, realizar ensayos eléctricos complementarios (resistencia de aislación, relación de transformación y curva de excitación) lo que nos permitiría tener un diagnóstico completo de su estado.



Por:
Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social

LA COMUNICACIÓN
como herramienta estratégica

La gestión de la comunicación en una empresa es uno de los pilares fundamentales para el éxito de sus relaciones y sus objetivos a nivel interno y externo. En UTE, la comunicación es clave para, entre otras cosas, contribuir a la consolidación y fortalecimiento de la imagen de la empresa en sus clientes, empleados, comunidad, proveedores y mercado en general. A través de diversas acciones estratégicas, **la Gerencia de Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social** lleva a cabo un enfoque integral que combina una batería diversa de acciones y un uso amplio de herramientas, para ambas dimensiones de la comunicación. A continuación, se profundiza en los principales aspectos de estas dos dimensiones de la comunicación en las que se trabaja de forma directa o colaborando con otras áreas, y se ofrecen conclusiones sobre su impacto en la cultura organizacional de UTE y la sociedad.

Poner en común valores y objetivos para seguir creciendo

La comunicación interna de UTE se basa en un modelo de intercambio sostenido de información al interior de la empresa, **con el objetivo de fortalecer la identidad corporativa y contribuir, entre su personal, al aseguramiento de valores comunes y objetivos institucionales compartidos.** A través de diferentes herramientas y actividades, se busca mantener informados a los empleados sobre la evolución de la empresa, sus políticas y proyectos estratégicos.

UTE cuenta con diversas herramientas que facilitan la comunicación interna, dentro de las cuales se destacan **la Intranet de UTE, el correo electrónico institucional, la aplicación Teams, la aplicación UT+, entre otras.** La Intranet es un canal robusto y de gran alcance, donde todo el personal puede acceder e informarse de las últimas novedades de la empresa, mensajes corporativos, logros alcanzados, servicios de las distintas unidades, disposiciones reglamentarias de interés, UTE en los medios de comunicación, etc.

En el último año, esta estrategia de comunicación interna se ha visto fortalecida con la realización de **UTEncuentros** por parte del equipo de Cultura y Personas, los cuales consisten en una serie de webinars transmitidos por streaming que han logrado conectar a cientos de personas que integran el personal de las distintas unidades de la empresa en todo el país.

Estas herramientas ponen en el centro al trabajador como "Embajador de Marca". Al conocer los objetivos de los principales temas y productos de las diferentes áreas de la empresa, cualquier persona que trabaja en UTE pueda convertirse en portavoz de los valores, objetivos y planes de la organización, tanto dentro como fuera de la misma.

UTE comprometido con el bienestar social

La comunicación externa de UTE busca posicionar a UTE como un actor responsable y comprometido con el bienestar social, al mismo tiempo que promueve sus productos y servicios de manera estratégica para el logro de dicho objetivo, entre otros aspectos. Las campañas de comunicación externa contribuyen significativamente al logro de los objetivos estratégicos, con un fuerte enfoque a la responsabilidad social empresarial y al cuidado del medio ambiente.

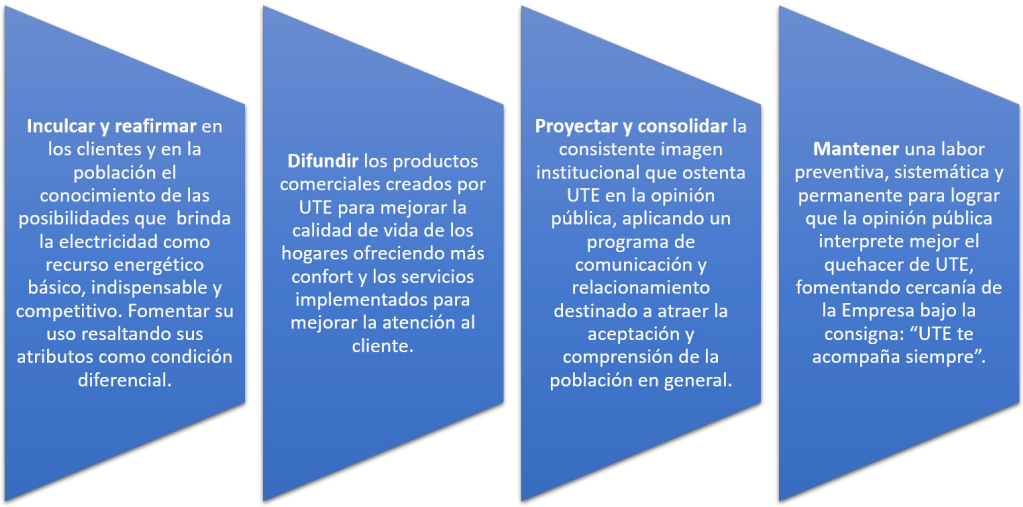
Anualmente se elabora un **Plan de Comunicación** que recoge los aspectos institucionales, comerciales y legales fundamentales a comunicar, que al momento de la ejecución de cada campaña publicitaria y en virtud del público objetivo elegido, se traduce en una adecuado Plan de Medios. Este contempla los medios tradicionales y digitales. Los medios tradicionales como radio, televisión y prensa escrita son una herramienta fundamental para alcanzar los objetivos propuestos llegando a cientos de miles de clientes, dándole visibilidad a los productos y servicios de la empresa. También se potencian estas campañas con información que se publica a través de las redes sociales y la web de UTE.

UTE mantiene actualmente un estrecho vínculo con medios tradicionales y medios digitales de todo el territorio nacional, llegando en este último año a más de 200 proveedores contratados para llegar a cada rincón del país con más de 10 temáticas publicitarias diferentes.

En este sentido, también es muy importante destacar el trabajo que realiza la empresa desde sus redes sociales Facebook, X, Instagram y YouTube, complementando la información que se menciona en los distintos medios tradicionales. **En este 2024, se realizaron aproximadamente 1500 posteos en las mencionadas redes logrando llegar a nuestros 152.000 seguidores**, cifra que está en permanente evolución mes a mes.

El impacto de la evolución creciente del uso de medios digitales no escapa a los instrumentos que UTE ofrece a sus clientes para estar conectados. UTE ha realizado un fuerte trabajo en la digitalización de diversos trámites comerciales. De esta forma el cliente puede realizar las gestiones a través de los diferentes canales (web, app, Whatsapp y chat) en cualquier momento y desde cualquier lugar. La comunicación en las redes y en las campañas mencionadas juegan un rol importantísimo en nuestro vínculo con el cliente, a tal punto que en el último año contribuyeron a concretar 14.700.000 trámites por los canales anteriormente mencionados y a que los usuarios de UTE ingresen 6.300.000 veces a nuestra web.

PLANIFICACIÓN DE LA COMUNICACIÓN - OBJETIVOS GENERALES



Identidad corporativa

La estrategia de comunicación de UTE, tanto interna como externa, se presenta como una poderosa herramienta para fortalecer su identidad corporativa, involucrar a los empleados/as y posicionar a la empresa de manera positiva en la sociedad como una empresa moderna, inclusiva y comprometida con su entorno.

En el ámbito interno, las herramientas de comunicación no solo cumplen la función de mantener informados a los/as funcionarios/as, sino también de fomentar una mayor cohesión y sentido de pertenencia a la organización, lo que contribuye a un ambiente laboral más colaborativo y proactivo.

Externamente, la presencia de UTE en los medios de comunicación informan sobre aspectos institucionales, comerciales y legales, así como su apoyo a causas sociales, deportivas y culturales que le permiten mantener un vínculo estrecho con la comunidad y reafirmar su papel como actor clave en el desarrollo sostenible del país.

Por otro lado, UTE también se involucra activamente en la conmemoración de fechas significativas para la empresa y para la sociedad, entre ellas destacamos el Día de la Mujer, Día del Cáncer de Mama, Día de la Violencia de Género, Día de la Salud Mental y el Día contra el Abuso Sexual. Esos días se ilumina con los colores representativos el Palacio de la Luz en Montevideo, destacando que a nivel interno se realizan todos los años charlas, talleres y exposiciones para sensibilizar y brindar más información sobre estos temas. Este tipo de acciones no solo refuerzan el vínculo de la empresa con sus trabajadores y la comunidad, sino que también demuestran su interés en dichas causas.

En conclusión, **la comunicación, tanto interna como externa, se configura como una pieza fundamental en la estrategia de UTE** para impulsar su crecimiento, fortalecer su cultura organizacional y generar un impacto positivo en la sociedad. Desempeña un papel crucial en la implementación de estas acciones, garantizando que sea un medio para la transformación y el fortalecimiento de la empresa en todos sus niveles.

Por:
Unidad de Ingeniería
TCT IEPTRA

LA PRIMERA COMPAÑERA MUJER EN UTE

que se conecta a potencial de 500 kV

Los grandes hitos de la historia hay que dejarlos documentados.

Se trata de la Ingeniera Industrial Mecánica Andrea Amorena, quien ingresó en el 2024 al cargo de Especialista de Ingeniería TCT. En el marco del curso de Introducción a los trabajos TCT a potencial, Andrea realizó el módulo teórico, que es el que le correspondía por su cargo de especialista. No conforme con eso, fue un paso más y también cumplió con realizar el módulo práctico de dicho curso, que implicaba el ascenso a las torres, andamios y la conexión a potencial.

Este curso, con el componente práctico, está enfocado a quienes se inician en TCT en Trasmisión como técnicos TCT a potencial, quienes luego conformarán las cuadrillas de trabajo. Sin dudas, estamos hablando de una entusiasta de los trabajos de altura, ya que anteriormente trabajó en Generación Eólica, subiendo a las góndolas de los aerogeneradores, que se encuentran cercanos a los 100 metros de altura. Ahora suma el ascenso en torres de 500 kV de 40 metros y la conexión a los conductores de la línea con 500.000 voltios.

Desde ya podemos decir que es y será un gran valor para la unidad, ya que conjuga el conocimiento con la habilidad para el trabajo practico.

Por:
Desarrollo Social Comunitario
Mercado

TÚNICAS EN RED
recibe el Certificado CIER de Eficiencia Energética 2024

El programa educativo *Túnicas en Red* de UTE ha sido reconocido con el **Certificado CIER de Eficiencia Energética 2024**, logrando una evaluación sobresaliente del 89%. Este galardón, otorgado por la Comisión de Integración Energética Regional (CIER), distingue a empresas que implementan prácticas innovadoras y efectivas para promover la eficiencia energética, contribuyendo al desarrollo sostenible y a la integración energética en América Latina y el Caribe.

Un reconocimiento de alto impacto

El Certificado CIER de Eficiencia Energética es un símbolo de excelencia y compromiso, otorgado únicamente a programas que alcanzan una evaluación superior al 80%. *Túnicas en Red* sobresalió en la categoría de **Programas Educativos y Comunicación**, que abarca iniciativas destinadas a incorporar la eficiencia energética en el ámbito escolar y a sensibilizar a la comunidad sobre su importancia.

El objetivo del programa es integrar prácticas de eficiencia energética en escuelas de educación primaria públicas y privadas, tanto urbanas como rurales, especiales, para personas sordas y de la red Mandela. Se promueve el aprendizaje activo entre estudiantes, docentes, familias y comunidad. Este enfoque educativo busca no solo optimizar el uso de energía, sino también inspirar a futuras generaciones en la preservación del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Innovación y resultados medibles

El éxito de *Túnicas en Red* se basa en la implementación de medidas pedagógicas, la gestión energética en instalaciones educativas y actividades de sensibilización comunitaria. Los criterios evaluados por CIER incluyeron:

- Compromiso institucional con la eficiencia energética.
- Innovación en la propuesta educativa.
- Resultados medibles en términos de impacto ambiental y social.
- Replicabilidad del modelo.

Este reconocimiento posiciona a UTE como un referente en el ámbito regional, promoviendo estándares de eficiencia energética que generan beneficios sostenibles tanto para la sociedad como para el sector energético.

Hacia un futuro más eficiente y sostenible

El logro de *Túnicas en Red* trasciende el ámbito educativo, siendo una contribución clave en la lucha contra el cambio climático. La CIER destacó el impacto transformador del programa y su capacidad para fomentar un uso consciente y responsable de los recursos energéticos.

Con este reconocimiento, UTE reafirma su compromiso de seguir promoviendo prácticas que potencien el desarrollo sostenible en Uruguay y la región, demostrando que la educación es una herramienta poderosa para generar cambios positivos a largo plazo.

¡Felicitamos al equipo de Túnicas en Red por este importante logro y por su contribución al bienestar energético de nuestra sociedad!

Por:
Depto. Relaciones Internas
GD Gestión Humana

XXIX MUESTRA ARTÍSTICA DE UTE

El 29 de noviembre del presente año, se realizó la XXIX Muestra Artística de UTE, en la cual los trabajadores/as, sus familiares y jubilados/as de la empresa, expusieron sus producciones artísticas. La misma se inauguró en el hall principal del Palacio de la Luz, y luego continuó en La Muralla.

Como es habitual en cada edición de la Muestra Artística, se reafirmó una vez más la importancia de este espacio, que nos brinda la oportunidad de explorar diversas facetas de la vida de los colaboradores/as de UTE. Este evento facilita el reencuentro y la presencia de aquellos que, aunque ya se han jubilado, siguen manteniendo un profundo vínculo con la empresa, y comparten nuevamente este momento con nosotros.

En esta instancia de inauguración y apertura, tuvimos el placer de contar con la presencia de autoridades de la institución; la Presidenta Ing. Silvia Emaldi, y las directoras Dra. Fernanda Cardona, y la Sra. Mariana Ubillos. También estuvieron presentes el Gerente General Ing. Javier San Cristobal, y la Gerenta de Servicios Corporativos Cra. Liliana Rodríguez.

La inauguración se hizo en el hall principal del Palacio de la Luz, en donde se expusieron diferentes tipos de obras como pinturas al óleo, acuarelas, dibujos realizados con distintas técnicas, cerámicas, fotografías y videos, poesía, entre otras.

Se inició la recorrida por la exposición con las autoridades para luego, en conjunto, dirigirnos al local de "La Muralla" (ex central Calcagno), donde tuvimos el placer de disfrutar del espectáculo artístico.

En esta ocasión, se hizo un reconocimiento especial a nuestras compañeras Analía Halty y Beatriz Kazakebichius quienes están próximas a jubilarse, y han sido parte esencial de este acontecimiento y el trabajo que conlleva realizarlo año a año.

El espectáculo artístico, realizado este año en La Muralla, contó con la conducción conjunta de Gabriela Segovia y María del Rosario Trigo. El Coro "Iluminarte" dio apertura al espectáculo, deleitándonos con un repertorio creado específicamente para este evento.

Finalizamos a pura diversión con la murga "Los desasnados". Contamos con la presencia de varios compañeros/as que nos deslumbraron con diferentes géneros de baile y canto, quienes compartieron sus facetas artísticas con todo el auditorio, creando un ambiente de emoción y diversión. En la Intranet de Relaciones Internas se encuentran las fotos de la inauguración realizada en el Palacio de la Luz y del espectáculo en La Muralla.

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que participaron este 2024 en una nueva edición de la Muestra Artística, tanto a quienes tuvieron la iniciativa de exponer y compartir su arte, como a quienes nos acompañaron en este significativo evento. Su presencia y apoyo son una fuente constante de inspiración, motivándonos a continuar con la realización de estas actividades.

Extendemos la invitación a todas las personas que deseen participar o acompañarnos en la próxima edición, en la que se cumplirán los 30 años de este evento que une año a año al personal actual y jubilados/as con sus familiares, generando una instancia para reencontrarse y compartir las distintas disciplinas artísticas. La Muestra es una iniciativa colectiva, que construimos y mantenemos entre todos/as, para todos/as.

Por:
Depto. Calidad de Vida y Equidad
GD Gestión Humana

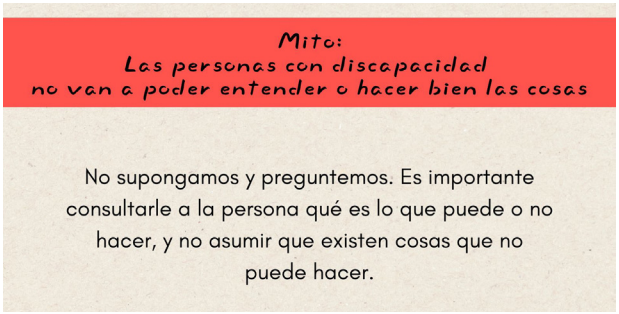
Conversatorio

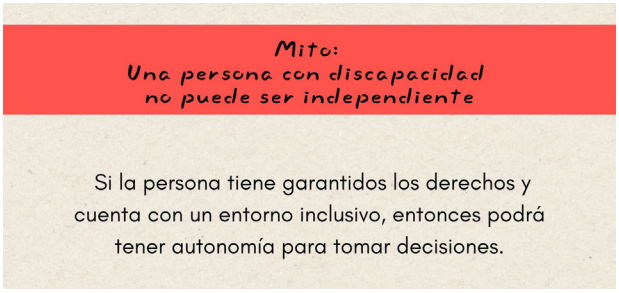
DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN EN UTE

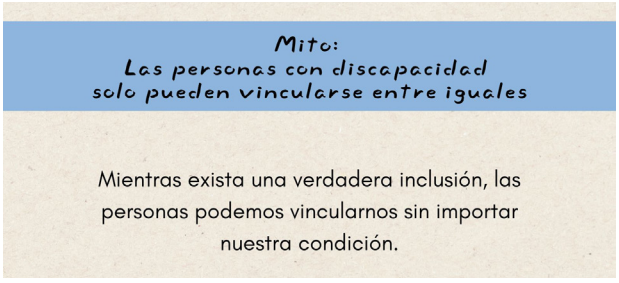
El pasado 3 de diciembre se conmemoró el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, fecha declarada en 1992 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Su objetivo es promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad y el desarrollo. Según el Censo Nacional 2023, el 23% de la población uruguaya tiene al menos una discapacidad, por lo que cada vez se vuelve más imperioso trabajar para generar mayor inclusión.

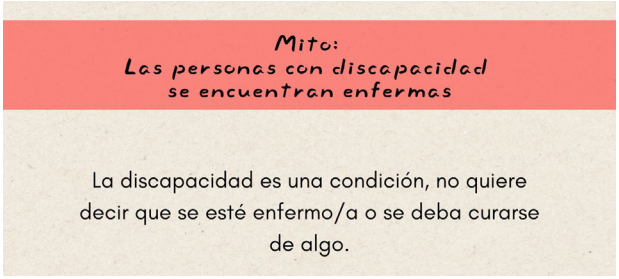
Bajo el lema: *"Sigamos avanzando por los derechos de las personas con discapacidad"*, el Depto. Calidad de Vida y Equidad, en el marco de la Comisión de Inclusión, propuso al personal de la empresa en situación de discapacidad, organizar y llevar adelante una jornada para conmemorar el día 3 de diciembre. Fue ésta, la primera vez en UTE que quienes son sujetos de este tipo de situación gestionan una actividad de estas características.

La jornada se dividió en dos momentos diferenciados. Por la mañana se desarrolló un Conversatorio propuesto para todo público en la Sala de Conferencias del Piso 9 del Palacio de la Luz, el cual fue transmitido de manera remota, permitiendo la participación desde los puestos de trabajo de distintos puntos del país.









Esta actividad contó con la participación de la presidenta de la empresa Ing. Silvia Emaldi, el vicepresidente Dr. Pablo Ferrari, la directora Dra. Fernanda Cardona, y el gerente de la División Gestión Humana Cr. Andrés Gamboggi. Asimismo, se sumaron representantes de gerencias, jefaturas, funcionarios y funcionarias que colmaron la sala.

El Conversatorio tuvo como expositoras y expositor a: Virginia García Paz, Daniela Amaro, Lorena Revetria, Gabriela Ceberlunde, Rodrigo Couto y Virginia Nuñez. En sus participaciones se presentó el modelo social de la discapacidad (paradigma desde el cual se posiciona UTE para trabajar en pos de la inclusión); se hizo referencia a la nomenclatura adecuada y a buenas prácticas; y, a su vez, se compartieron sus experiencias laborales de primera mano. También, se buscó derribar mitos, y se hizo hincapié en aquellas situaciones de discapacidad que no son visibles, por lo cual generan desafíos únicos, dado que, por no ser visibles, habitualmente se vuelven incomprendidas por quienes no las experimentan directamente.

La temática abordada generó que quienes participaban a través del Zoom y quienes se encontraban de manera presencial se animaran a hacer preguntas y comentar experiencias relacionadas con lo expuesto, enriqueciendo la actividad.

Como cierre del conversatorio, la presidenta Silvia Emaldi felicitó al personal de Gestión Humana y destacó que UTE es un ejemplo en cuanto a su vocación en la incorporación de todo el colectivo de personas con discapacidad, asimismo planteó que *"se ha hecho mucho pero todavía se puede hacer más. Entre todos debemos seguir haciendo de UTE un buen lugar para trabajar".*

A su vez, el vicepresidente Dr. Pablo Ferrari, en su rol como presidente del Parque de Minas, informó que se realizaron diversas reformas en el complejo vacacional, incluyendo la adecuación de habitaciones, con el fin de mejorar la accesibilidad y hacer que el lugar resulte mejor adaptado para todas las personas. Por su parte, la directora Fernanda Cardona subrayó la importancia de construir con las minorías y que las empresas públicas

brinden la oportunidad con políticas como la Ley que permitió que personas con discapacidad tengan una oportunidad laboral.

El encuentro reafirmó el compromiso de UTE en continuar impulsando cambios significativos dentro de la organización, promoviendo los derechos y el bienestar de todas las personas que trabajan en la empresa. Además, significó una oportunidad única para reflexionar sobre los avances alcanzados, al mismo tiempo que permitió reconocer el camino que aún queda por recorrer para lograr una verdadera inclusión en todos los niveles de la empresa.

Luego del Conversatorio, otro equipo de funcionarios/as con discapacidad, pensó y llevó adelante un espacio de integración exclusivo para las personas con discapacidad que ingresaron por diferentes llamados o que adquirieron una discapacidad en el transcurso de su desempeño en la empresa. El objetivo principal fue que pudieran conocerse, intercambiar, y también aprender de las otras situaciones de discapacidad.

Para ello, pensaron en una dinámica rompe-hielo y luego a través de la consigna *"Eso no se pregunta"*, se ofreció un código QR que permitía contar algo o realizar alguna pregunta que nunca te habías animado a realizar sobre otra discapacidad y que siempre quisiste saber. Para finalizar, se ofreció el espacio para plantear una palabra que pudiera resumir lo vivido en la Jornada.

Las evaluaciones emitidas respecto a la actividad fueron positivas en su totalidad. Se acordó el objetivo de continuar con esta conmemoración anualmente en la empresa, haciendo honor al lema de: *"Nada sobre nosotros/as sin nosotros/as"*, que subraya la importancia de que las personas con discapacidad sean protagonistas en la toma de decisiones sobre sus propias vidas.

Por:
Depto. Calidad de Vida y Equidad
GD Gestión Humana

Se llevaron a cabo las finales del

PROYECTO PLENITUD

El pasado 30/11 y 1/12 tuvo lugar en el Parque de Minas esta instancia, que es la que cada año constituye el cierre a las distintas actividades que se desarrollan en las regionales de todo el país.

El Proyecto tiene como objetivo: Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas que desempeñan tareas al servicio de UTE y fortalecer vínculos entre las mismas. Ello, a través de la promoción y desarrollo de actividades de integración y recreativas para todo el personal y sus familias.

Los principios y valores que se promueven desde Plenitud son: integración, respeto, solidaridad y trabajo en equipo.

En el transcurso de este año los deportes y disciplinas que se llevaron adelante fueron: Fútbol libre, senior y femenino; Voleyball; Handball; Tenis; Paddle; Ping Pong; Frontón; Bochas; Truco; Conga; Pool; y Ajedrez.

El Proyecto quiere agradecer especialmente a los y las coordinadoras de las distintas regionales del país, por su dedicación durante todo el año para llevar adelante las distintas actividades. Así como también a las jefaturas que facilitaron su participación a lo largo de los dos días de finales en las afueras de la capital minuana. Otra participación muy importante fue la de integrantes de Medicina Laboral, así como también de la SG. Seguridad e Higiene en el Trabajo, quienes estuvieron en el desarrollo de todas las actividades brindando apoyo profesional desde sus respectivos roles.

Asimismo, agradecer a la División Gestión Humana y al Directorio, por considerar trascendente y de interés la participación del personal en las diferentes actividades que el Proyecto propone, y hacer posible con su aval la realización del mismo.

¡Invitamos a quienes aún no se hayan acercado, para que se animen el año próximo a participar del Proyecto Plenitud!

El Proyecto quiere agradecer especialmente a los y las coordinadoras de las distintas regionales del país, por su dedicación durante todo el año para llevar adelante las distintas actividades. Así como también a las jefaturas que facilitaron su participación.

REGIONAL OESTE	María Noel Steiner Juan Pintos Amalia Silva Graciela Chacón Carlos Centurión Enzo Saravia
REGIONAL SUR	Verónica González Pablo Monteverde Diego León Alejandro González Juan Pablo Arburu Santiago Corujo
REGIONAL CENTRO	Bettina Díaz Leonardo Vieta Luis Palma Emiliano Colla
REGIONAL NORTE	María Noel Regueira Leomar Leyes
REGIONAL ESTE	Oscar Fernández (Chuby) Manuel Olaverry Santiago Castillo Pablo Montiel

Por:
Depto. Calidad de Vida y Equidad
GD Gestión Humana

25 N

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

Historizando...

Cada 25 de noviembre se conmemora el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Este movimiento fue iniciado en honor a Minerva, Patria y María Teresa Mirabal, tres hermanas dominicanas que fueron asesinadas el 25 de noviembre de 1960 por orden del dictador Rafael Leónidas Trujillo, del que eran opositoras. Los asesinatos de estas hermanas se convirtieron en un símbolo de la lucha contra la violencia de género. En 1981 se celebró en Bogotá el Primer Encuentro Feminista de Latinoamérica y el Caribe, donde se decidió designar el 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres en memoria de estas tres hermanas.

La violencia contra las mujeres, cuyo problema es estructural, tiene su origen en la falta de equidad en las relaciones entre las personas según su género en diferentes espacios, y persiste tanto en el ámbito público como en el privado.

¿Qué se entiende por violencia de género?

La violencia de género debe ser comprendida como un hecho estructural basado en un orden social que no ha sido equitativo para todas las personas, y a través de los siglos consolidó desventajas claras y sostenidas hacia las mujeres por su condición de tales.[1]

Refiere entonces, a aquellas violencias que se ejercen en base al sexo o género de una persona. Está sustentada en las relaciones de género dominantes en una sociedad. Las mujeres son las principales víctimas de este tipo de violencia por su posición estructural de subordinación, pero también se expresa en la violencia dirigida hacia varones y mujeres que no cumplen con el modelo históricamente dominante a nivel social.

Se entiende por **Violencia Basada en Género (VBG),** toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o de las libertades fundamentales de las mujeres.

La violencia física es sólo la punta del iceberg de la violencia hacia las mujeres. Existen violencias cotidianas que suelen ser invisibilizadas y que son parte del círculo de violencia, como la opinión sobre el cuerpo de las mujeres, su vestimenta, el acoso callejero, la subestimación en sus capacidades, el no tener en cuenta su opinión, entre otras. Todas ellas, provocan que la inequidad continúe y además vulnere los derechos de las mujeres. Todas y todos podemos colaborar para que esta situación no se reproduzca con ella.

Datos de Uruguay [2]

- Más de 8 de cada 10 mujeres (84,2%) del Área Metropolitana reportan VBG en algún ámbito; para las localidades menores de 5000 habitantes, son 6 de cada 10 (60,3%).
- El 86,1% de mujeres afrodescendientes vivieron alguna situación de VBG en algún ámbito, frente al 75,1% de mujeres no afrodescendientes.
- Entre los 19 y 29 años de edad, es cuando se registra la mayor prevalencia de VBG (84,0%).

1 Fuente: Andrea Tuana, A flor de piel, Asociación Civil El Paso.
2 Fuente: Ministerio de Desarrollo Social

- El 92,5% de las mujeres no heterosexuales reportan VBG en algún ámbito a lo largo de la vida, mientras que para las mujeres heterosexuales este porcentaje es de 76,3%.

- De las mujeres inmigrantes el 81,1% sufrieron situaciones de VBG en algún ámbito; mientras que entre las mujeres nacidas en Uruguay es de 76,6%.

En UTE contamos en el Departamento de Calidad de Vida y Equidad con los siguientes canales para apoyar situaciones de violencia de género: calidaddevida@ute.com.uy | 092205379

Intervenciones por el 25N

En marco de esta significativa fecha, desde el Comité de Género de UTE en conjunto con el Departamento de Calidad de Vida y Equidad, se realizó una intervención en el Palacio de la Luz de forma participativa. En esta oportunidad el lema fue: "Sí, es para tanto".

La invitación consistió en proponer a las personas detenerse un momento a pensar en modalidades de violencia que pueden darse en diferentes ámbitos, las cuales son características de la violencia basada en género.

Se colocaron recipientes traslúcidos junto a frases, invitando a reflexionar sobre cada una e invitando a que si una de ellas o más, generaban una identificación clara o una resonancia en la persona, ésta tuviese la oportunidad de intervenir, colocando una pelota en el recipiente, y así visibilizar cuántas mujeres se sienten identificadas con las situaciones, y/o cuántas otras personas conocen a alguien que ha vivido algo así.

La actividad buscó concientizar e invitar a la reflexión en torno a las distintas modalidades de violencia existentes en la vida cotidiana de las mujeres. Ofreciendo a su vez espacios de escucha y atención a las mujeres que pueden estar atravesando alguna situación como las expuestas.

Estas frases fueron:

- Si por ser mujer viviste o presenciaste acoso callejero

- Si por ser mujer viviste o presenciaste agresión verbal y/o psicológica

- Si por ser mujer viviste o presenciaste violencia obstétrica

- Si por ser mujer viviste o presenciaste una situación en la que desestimaron tu opinión (mansplaining)

- Sí por ser mujer viviste o presenciaste una situación de exclusión y/o discriminación en el ámbito laboral

- Si por ser mujer viviste o presenciaste comentarios sobre tu cuerpo y/o forma de vestir.

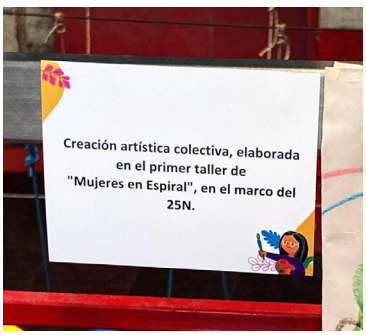
Como complemento se imprimieron afiches que reforzaban la actividad.

La idea es que la propuesta recorra el país durante el próximo año, por lo que, si la intervención está en tu entorno, te invitamos a participar.

Mujeres en espiral...

En el marco del mismo mes se buscó también generar un espacio entre mujeres donde encontrarse, poner el cuerpo y las palabras de otras formas; un lugar donde compartir, a través de lo lúdico y la expresión artística, un poco de cada historia.

Una de las propuestas en este encuentro tuvo como resultado una creación artística colectiva, la cual se decidió exponer en la Muestra Artística de UTE, cuyo acto de inauguración se realizó el pasado 29 de noviembre en La Muralla.



Por:
Planeamiento Estratégico
PLA

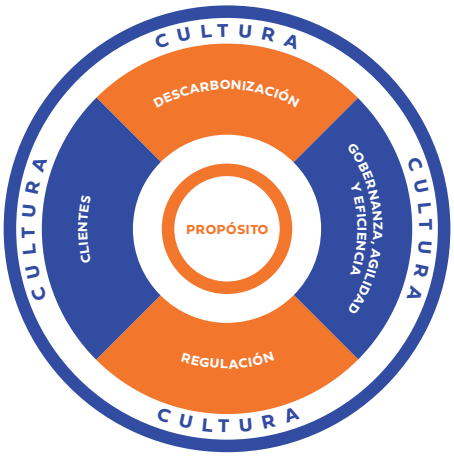
Encuentro de GESTIÓN 2024

Durante los días 13 y 14 de noviembre, se desarrolló el **Encuentro de Gestión 2024** de la Empresa en el Parque de Minas, con la partición del Directorio, la Alta Gerencia, y alrededor de 100 personas que participaron en forma presencial, y los Subgerentes, conectados a través de modalidad zoom.

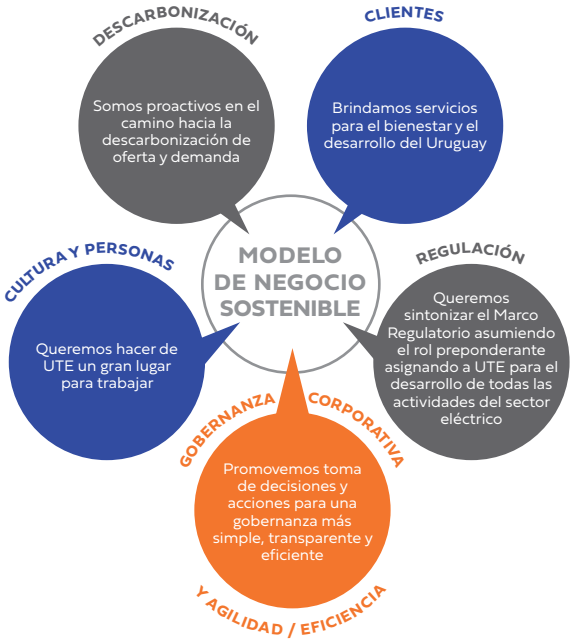
La apertura del Encuentro estuvo a cargo de la Presidenta Ing. Silvia Emaldi y el Gerente General Ing. Javier San Cristobal, quienes abordaron el Análisis Estratégico de la Organización, poniendo foco en la evaluación del avance de los temas definidos como estratégicos en el período 2020-2024.

La presidenta, repasó el inicio del Proceso Colectivo en 2020, en el que, junto con el equipo gerencial, se definió el **Modelo de Negocio Sostenible 2020-2024**, a partir del cual se definieron:

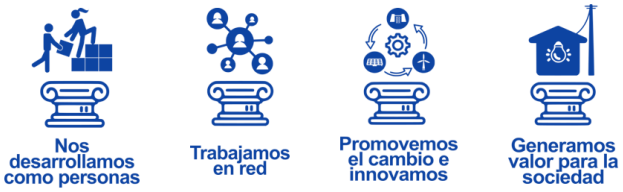
- **Propósito Estratégico de UTE:** "Transformando con energía nuestro país", orientado a impulsar cambios tanto internos como externos.



- **5 Ejes Estratégicos** que componen el Modelo.



- Para el eje de Cultura y Personas, se identificaron los **4 Pilares de la Cultura,** alineados al propósito y en el marco del proceso de transformación cultural.



Emaldi reconoció la labor cotidiana que se viene realizando y destacó la importancia de seguir trabajando para que UTE esté cada vez más cerca, desarrollando capacidades, metodologías, procesos y cultura, para comprender y entender cada vez mejor las necesidades de nuestros distintos clientes.

Por su parte, San Cristóbal, compartió indicadores y algunos proyectos relevantes del período, señalando, entre otros aspectos, el crecimiento sostenido de la cantidad de clientes y las acciones que UTE viene desarrollando, con foco en descarbonizar la demanda y en la oferta de energía. En particular, se refirió a los importantes logros alcanzados en los últimos años, coronados con la reciente obtención del Premio Oro CIER por cuarta vez consecutiva.

Asimismo, se contó con la participación del Ing. Martín Garmendia, especialista y referente en Eficiencia Energética de nivel internacional quien realizó una presentación sobre el tema **Innovaciones Energéticas – hacia un futuro sostenible**, donde explicó la importancia de la innovación aplicada, presentando distintos casos de éxito a nivel local relacionados con el enfoque de UTE orientado hacia la Descarbonización, la Movilidad Eléctrica y la Eficiencia Energética.

PLANES ESTRATÉGICOS	
1	Redes Inteligentes
2	Cierre del Anillo del Norte
3	Inclusión Social
4	Transformación Cultural
5	Reducción de Pérdidas de Energía
6	Renovación Baygorria
7	Uruguay 100% Electrificado
8	Plan Director Área Metropolitana
9	Obras de mejora del Plan de Inversión de DIS
10	Desarrollo de productos y experiencias centrados en el cliente

El evento continuó con la presentación del estado actual y los desafíos futuros de los Planes Estratégicos definidos por la Empresa, los cuales contribuyen a los Ejes Estratégicos identificados para el Nuevo Modelo de Negocio Sostenible.

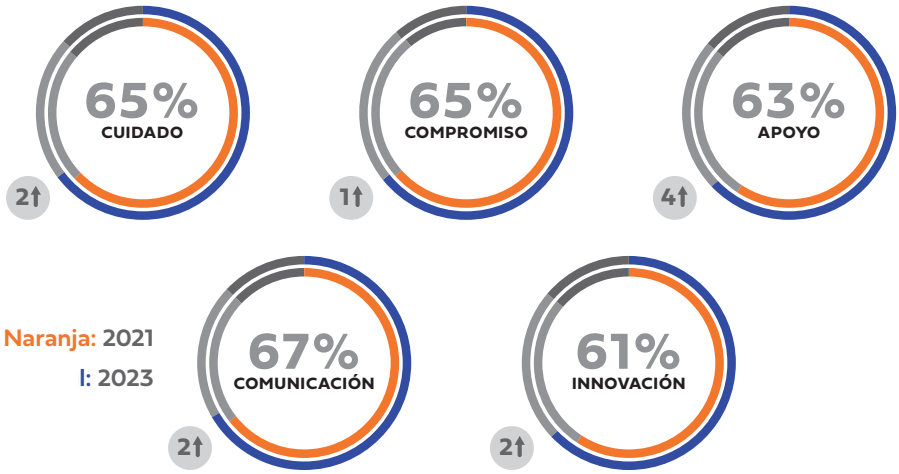
Estas presentaciones se realizaron durante los dos días, incluida la correspondiente al Programa Financiero de UTE.

En la tarde de la primera jornada, se partió de una presentación del Plan de Transformación Cultural, como motivador para intercambiar y desarrollar ideas en equipos de trabajo, a partir de consignas ágiles. El equipo de HUM junto a facilitadores de diversas unidades de UTE tuvieron a su cargo la dinámica de este trabajo.

En esta instancia, se partió de la premisa de que **"Hace años que estamos abocados a hacer de UTE un buen lugar para trabajar".** Con la metodología planteada desde GPTW, se lleva adelante una encuesta periódica de clima laboral que nos permite medir en qué medida UTE es un buen lugar para trabajar. Los resultados arrojados por la encuesta, indican que cada vez nuestra empresa está más cerca de este objetivo.

Para el encuentro se seleccionaron **5 áreas de enfoque** con importante posibilidad de mejora y que son las que más se identifican a la hora de hacer intervenciones de clima laboral.

Para la labor mencionada, se trabajó en 10 grupos a quienes se les repartieron alguna de las 5 áreas de enfoque propuestas, generando por cada equipo, dos productos:



1. **Mapa de Empatía.** Con el objetivo de:

   - Comprender mejor a los colaboradores con los que trabajamos.
   - Situarse en SU lugar y enfocándonos en SU perspectiva, emociones y necesidades.
   - Reflexionar y analizar sobre lo identificado, como instancia que permite adoptar objetivos de mejora y acciones para siguientes etapas.

2. **Desafíos 2025:**

   Se solicitó a cada equipo que señalara cuáles eran los tres grandes desafíos a alcanzar en el 2025 por la Organización de cara al área de enfoque seleccionada.

   Luego, se les pidió seleccionar unos de esos desafíos, y traducirlo en un objetivo SMART (específico, medible, alcanzable, relevante y en un plazo de tiempo).

   Se plantearon posibles resoluciones para ese objetivo, incluyendo: estrategias, recursos y acciones necesarias para alcanzarlo.

Resultados del trabajo en grupos:

Por último, se reunieron las parejas de grupos que trabajaron sobre la misma área de enfoque. Ambos grupos unificados, eligieron uno de los 2 objetivos sobre los que estuvieron trabajando anteriormente.

Los resultados obtenidos serán procesados para ser elevados y, una vez aprobados, formen parte de la planificación estratégica en esta temática.

Durante todo el evento, se contó con stands temáticos de algunos temas estratégicos del Proyecto Redes Inteligentes, que formaron parte del intercambio de experiencias.

El Encuentro de Gestión 2024 representó un hito importante en el fortalecimiento del **trabajo en red**, sustentado en la confianza y en la colaboración mutua para el logro de metas y objetivos establecidos. Brindó un espacio propicio para el análisis, el intercambio de ideas y propuestas, así como la reflexión y generación de conclusiones desde las diferentes Áreas de la Organización.

Durante el encuentro, se identificaron nuevos desafíos que contribuirán al proceso estratégico, asegurando que en UTE continuemos **Transformando con energía nuestro país.**

Por:
GS Desarrollo de Personas
GD Gestión Humana

Segunda jornada de
CIERRE DE LIDERAZGO

Las organizaciones se desarrollan cuando las personas se desarrollan

El viernes 13 de diciembre realizamos la segunda jornada de cierre de liderazgo, afianzando de esta forma el proyecto de Educación Corporativa pensado y soñado en los años 2019-2020, luego de varios años de brindar la capacitación en liderazgo transformacional.

La certeza de la importancia que tienen los líderes en las organizaciones nos llevó a concretar la Educación Corporativa sobre 4 componentes básicos:

- **Programas anuales** asociados al lugar que ocupamos en la organización que se van instalando en nuestro vocabulario:

Programa	Colectivo al que va dirigido
Timonel	Supervisores y Especialistas
Brújula	Jefaturas de Departamento
Rumbo	Subgerentes y Gerentes de Sector
Travesía	Gerentes de Área y División

En este año se realizaron 2 programas de Timonel, 2 de Brújula (que continua el año próximo) y uno de Rumbo, siendo un año de transición, en que los programas fueron impartidos por Chus Sanz & Co. y Franklin Covey.

- **Formación Continua** que propone actividades de actualización, charlas para compartir buenas prácticas y conocer en que está trabajando la organización. Ejemplo de ello han sido los Utencuentros, la actualización para el grupo de Travesía, quedando pendiente el taller para los grupos de Brújula para este año.

- **Plataforma de E learning** que permita el acceso libre a capacitaciones en temas de habilidades blandas y herramientas para gestión. La plataforma inicial fue Cornerstone y ahora se está utilizando Moodle, a la vez que se continúa investigando otras plataformas disponibles.

- **Equipo de Facilitadores** que apoyan a los participantes de los programas anuales a concretar los trabajos planteados en el curso así como los proyectos RETO que han constituido un instrumento importante para viabilizar el trabajo en red como parte de una forma de trabajo colaborativo que ayuda a resolver temas transversales identificados por jefes y gerentes desde las distintas unidades de la empresa.

Aquí es donde confluyen Educación Corporativa con la Transformación cultural y los 4 pilares de la cultura, dado que los contenidos de los programas apuntan al desarrollo de personas, al trabajo en red, además de constituir un ejemplo de innovación e incidir en aportar valor a la sociedad a través de los propios temas que tratan los proyecto RETO.

Jornada de cierre

El objetivo era presentar lo realizado en el año, plantear los proyectos reto del 2024 y el avance de los proyectos del 2023 que por su temática atravesaban más de un área, así como reflexionar sobre el liderazgo en la empresa. Para esto, contamos como disparador, con la conferencia a cargo de Guillermo Garrone de Franklin Covey bajo el título **"Liderazgo Multiplicador. Motivacion y Liderazgo que derriba Limites".**

La jornada se realizó presencial en el piso 9 del Palacio de la Luz y por streaming a todo el país. La apertura estuvo a cargo del Gerente General, Ing. Javier San Cristóbal, a través de un video, por encontrarse en el interior del país, por motivo de agenda, quien reforzó la importancia que el cuerpo gerencial le atribuye al liderazgo en todos los niveles e invitando a seguir trabajando para que UTE sea un gran lugar para trabajar.

La Gerente de COR, Cra. Liliana Rodríguez, quien ha impulsado el proyecto desde su inicio, hizo una evaluación de lo actuado, destacando el trabajo realizado y la transformación cultural que ya está sucediendo en la organización. Esta transformación se ha visto reflejada en la jornada con el trabajo en red que expusieron los equipo y la innovación que implican los proyectos.

Asociado a esta transformación, están cambiando nuestras creencias que, si bien lleva tiempo, se está logrando. Hoy vemos a los proyectos Reto como células innovadoras que están en todo el país, trabajando en red y aportando valor a la sociedad, a través del trabajo que se realiza y desarrollando a las personas para afrontar los desafíos que los cambios vertiginosos imponen a los trabajadores/as y a los líderes en especial.

El cierre estuvo a cargo de la Directora Mariana Ubillos, quien destacó que el orgullo de pertenecer a UTE se palpa en todos los rincones de la organización, y que nuestra empresa es un ejemplo de que se puede ser empresa pública y brindar un servicio excelente, invitándonos a seguir en este camino.

Proyectos Reto 2024

Proyecto	Objetivos y actividades realizadas	Participantes	Sponsor
Acuerdo de Servicio DIS COM	Mejora de la imagen de la empresa y optimización de los recursos en el proceso de conexión de nuevos suministros o cambios de contrato.	Daniela Fernández, Ricardo Correa, Yonatan Silva, Gustavo Viqueira, Gabriel Rodríguez, Leandro Gallardo, Eduard Avogadro.	Luis García
Materiales en desuso	Análisis de dificultades sobre qué hacer con los materiales en desuso. A futuro, pensar en una página "Si lo venís a buscar es tuyo" - Procedimiento/ Guía	Gisela Diaz, Chanelle Singlet, Tathiana Espinosa, Laura Ureta	Luis García
Conecta UTE	Contar un con descriptivo de la plataforma símil LinkedIn para UTE	Sandra Barros, José Ignacio Afonso, Leticia Vaz y Romina Afonso	Andrés Gamboggi

Por:
Seguridad de la Información
TIC

VIAJE AL CENTRO DE LA INFORMACIÓN

El desafío de la Protección de los Datos Personales

Introducción

En pleno siglo XIX, Julio Verne ya parecía haber descubierto el futuro del siglo XX. Con una visión asombrosa, aseguró que "todo lo que un hombre pueda imaginar, otros podrán hacerlo realidad", anticipando así los avances que transformarían la humanidad. A través de sus *"Viajes Extraordinarios"*, Verne no solo ofreció entretenimiento, sino que entrelazó ciencia, imaginación y un amor profundo por el progreso tecnológico. Su fascinación por la ciencia lo llevó a predecir inventos que hoy damos por sentados: el submarino, la llegada a la Luna, e incluso la Internet, más de un siglo antes de que fueran realidad.

En su tiempo, la Revolución Industrial transformaba Europa, y él ya imaginaba un futuro donde la tecnología mejoraría la vida humana. Si Verne hubiera nacido unas décadas más tarde, sus novelas probablemente habrían narrado la vertiginosa revolución tecnológica que estamos viviendo.

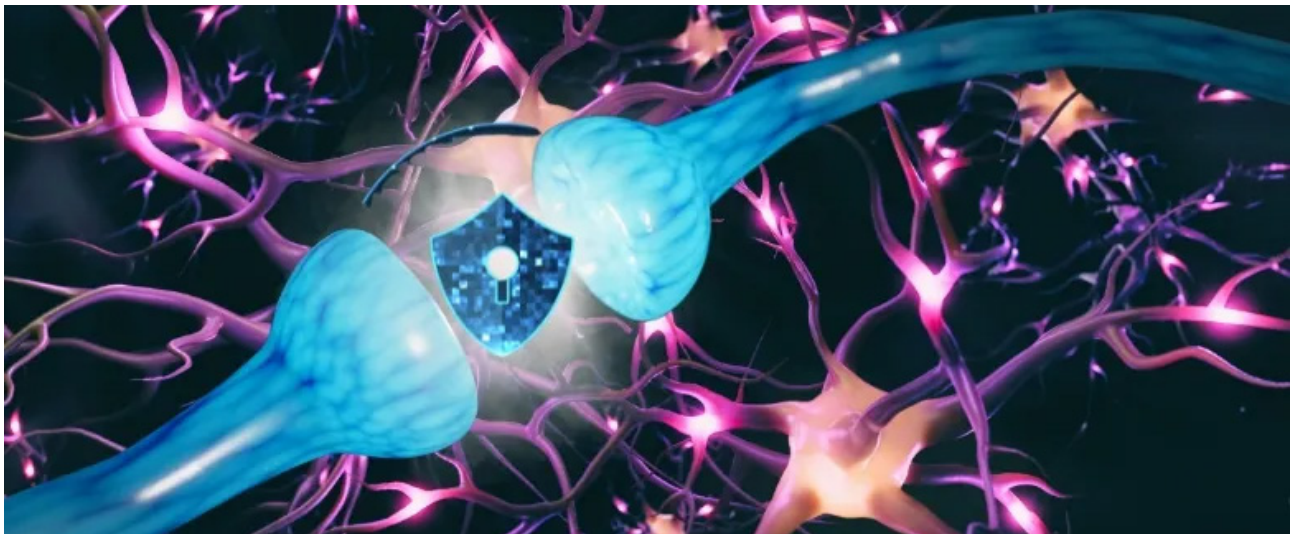
¿Cómo imaginaría los avances actuales?, donde enfrentamos la "cuarta revolución industrial" (Industria 4.0) integrando nuevas tecnologías, como el Internet de las cosas (IoT), el *cloud computing,* el análisis de los datos, la inteligencia artificial y el *machine learning*, entre otros.

En *"Los viajes extraordinarios",* Verne aborda los conocimientos "acumulados por la ciencia moderna", donde los personajes defendían secretos valiosos, dándonos a conocer de una forma "atractiva". Seguimos aprendiendo de sus predicciones, que no sólo nos hablan de avances, sino también de los desafíos, como es la seguridad de la información y en particular la protección de los datos personales en un mundo cada vez más digital.

¿Estás listo para emprender un viaje imaginando cómo la mente brillante de Julio Verne con sus predicciones sobre el futuro se conecta con los desafíos tecnológicos de hoy? ¡Acompáñanos en esta aventura y déjate sorprender por cómo un visionario del siglo XIX ya intuía los grandes cambios que marcarían nuestra era digital!

Capítulo 1: El viaje al centro de la mente

Verne podría haber explorado el concepto de los "neurodatos" obtenidos a través de la monitorización de la actividad cerebral, como una tecnología revolucionaria capaz de extraer y transmitir los pensamientos, emociones y recuerdos humanos en tiempo real.



En este capítulo el personaje principal, el Dr. Rafael Medina, docente y experto en ciencias biológicas y biofísica, lidera una línea de investigación sobre redes neuronales, centrado en cómo estas redes podían imitar las funciones cognitivas humanas. Durante años, ha estudiado el cerebro y sus complejidades, buscando entender no solo el lenguaje y el pensamiento, sino cómo las máquinas podrían replicar esas capacidades.

Su trabajo ha avanzado significativamente: ha logrado que las redes neuronales, basadas en algoritmos inspirados por el cerebro humano, pudieran aprender y procesar información como lo haría una persona. Las redes, que alguna vez fueron simples modelos matemáticos, comienzan a mostrar capacidades que desbordan sus expectativas.

Su investigación se expandió. Los identificadores neuronales, junto con la inteligencia artificial, el Big Data, la realidad virtual, la nanotecnología y la miniaturización de implantes y sensores, permiten recoger diversas informaciones. Estas incluyen biometría para identificación, datos de salud, emociones, pensamientos, información de perfilado, decisiones automatizadas, otros datos personales y sensibles (por ejemplo, datos biométricos o datos relacionados con la salud).

Capítulo 2: Nuevo reto sobre la privacidad y protección de datos personales

Lo que comenzó como un estudio para comprender los procesos cognitivos, pronto lo lleva a reflexionar sobre cómo esta accesibilidad a los datos cerebrales, junto con las capacidades de la inteligencia artificial para combinar información de diversas fuentes, representa un desafío significativo para los derechos y libertades fundamentales.

En este sentido, **¿Qué tienen que ver los neurodatos y la neurotecnología con la protección de datos personales?**

La información del cerebro es única y personal, ya que cada cerebro humano es diferente y permite la identificación individual mediante su anatomía, similar a una **huella digital. Los datos cerebrales o neurodatos son datos personales** que también pueden utilizarse para deducir estados emocionales y cognitivos, procesos vinculados a la personalidad, pensamientos o sentimientos. Incluso podrían revelar mucha más información de la necesaria para el propósito para el cual se recogieron.

El responsable del tratamiento debe informar al interesado sobre el uso de sus datos personales y garantizar la protección de los mismos. En particular el tratamiento de neurodatos debe exponer las amenazas asociadas a su uso en diversas áreas, como ser en:

- **Marketing:** medición de la respuesta cerebral ante anuncios o productos para comprender, analizar y predecir el comportamiento del consumidor.
- **Educación:** monitoreo de la atención y el aprendizaje de los estudiantes para optimizar la enseñanza.
- **Entretenimiento:** adaptación de experiencias de juego en función de la actividad cerebral del usuario.
- **Implementación de neuroprótesis:** influencia y reescritura de la actividad cerebral para fines médicos o de mejora humana.

Ante la creciente preocupación por los neurodatos y sus implicaciones en la privacidad y los derechos humanos, el Dr. Rafael Medina decidió tomar una acción decisiva. Consciente de que la inteligencia artificial y las redes neuronales están alcanzando niveles de sofisticación capaces de acceder e incluso manipular los pensamientos humanos, Medina forma un equipo multidisciplinario de expertos en neurociencia, ética, derecho y tecnología. Su objetivo es claro: promover la regulación del tratamiento de los neurodatos y los llamados "neuroderechos".

Capítulo 3: La seguridad de la información como responsabilidad compartida

En este capítulo el Dr. Medina reconociendo la importancia del tratamiento de los neurodatos, emprende una ardua tarea de concientización para sensibilizar sobre la importancia de los neuroderechos y preparar a la humanidad para los desafíos éticos y legales que se avecinan con el avance de la neurotecnología. Especialmente para que quienes consideren tratar neurodatos, sean conscientes del carácter intrusivo de este tipo de información y evalúen cuidadosamente, si la finalidad perseguida justifica plenamente su tratamiento, dada su naturaleza "extremadamente invasiva y sensible" que afecta al aspecto más íntimo de la vida de las personas.

Como **responsabilidad compartida** la seguridad de la información no depende únicamente de los especialistas en tecnología, sino que es responsabilidad **de todas y todos como usuarias/os.** Cada uno de nosotras/os desempeña un papel crucial en la protección de nuestros datos, adoptando hábitos conscientes y responsables en el uso de las herramientas digitales.

Capítulo 4: Lecciones de concientización

Como docente el Dr. Medina nos dice que:
"Todas y todos somos responsables de la seguridad de nuestros datos. Asegúrate de educarte sobre los riesgos cibernéticos más comunes, como el *phishing*, el *ransomware* y las *vulnerabilidades de software*. Mantén tus dispositivos siempre actualizados y protege tus contraseñas".

En el mundo real, tecnologías como la inteligencia artificial (IA) está transformando la ciberseguridad. Estas herramientas son esenciales para identificar patrones de comportamiento sospechosos y proteger infraestructuras críticas, pero también pueden ser utilizadas con fines maliciosos.

La **vigilancia constante** es necesaria. Adopta hábitos seguros, mantente informado y nunca subestimes el poder de la protección de tus datos personales. La **protección digital** no es solo una cuestión técnica, sino también un derecho fundamental que debemos cuidar.

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA PROTEGER TU INFORMACIÓN	
1	**Usa contraseñas fuertes:** Combina letras, números y caracteres especiales.
2	Activa la autenticación de dos factores (2FA).
3	Evita redes Wi-Fi públicas para realizar transacciones sensibles.
4	No hagas clic en enlaces desconocidos, ni accedas a adjuntos de correos electrónicos sospechosos.
5	Actualiza regularmente el software de tu PC y dispositivos.

La educación continua, la conciencia colectiva y las mejores prácticas son esenciales para proteger nuestra información personal en este mundo hiperconectado.

En la plataforma Moodle tienes disponible los siguientes cursos de Seguridad de la Información:

CURSO DE INDUCCIÓN en Seguridad de la Información (OBLIGATORIO)
En este curso se brindan conceptos generales que todo usuario/a de UTE que interactúa con activos de la información debe conocer.
Se describen buenas prácticas relacionadas con: Organización de la seguridad, Dispositivos móviles y trabajo remoto, Gestión de activos, Control de acceso, Criptografía, Seguridad física y del entorno, Gestión de incidentes, Cumplimiento.

Curso: Gestión de Activos de Información
Se define que son los activos de información, cuales son los riesgos y buenas prácticas para gestionar los mismos.

Curso: Dispositivos móviles y trabajo remoto
Se encuentran definiciones, objetivos, riesgos y buenas prácticas de los Dispositivos Móviles y trabajo remoto.

Curso: Clasificación, etiquetado y tratamiento de la información
Se describe el Marco Legal y Reglamentario para clasificar la información de UTE de acuerdo a la legislación nacional vigente. se definen conceptos y se brinda ejemplos prácticos.

Curso: Firma Digital
Se definen conceptos, procedimientos y fundamentos técnicos y legales vinculados a la Firma Digital.

Curso: Ley 18331 de Protección de Datos Personales
Se describe como impacta esta ley, tambien llamada de Habeas Data, en el manejo de datos personales. Se brindan conceptos básicos y ejemplos practicos para ayudar a identificar y dar tratamiento a datos personales

Curso: Vulnerabilidades y Amenazas
Describe y analiza distintos tipos de vulnerabilidades y amenazas. Buenas prácticas para mitigarlas.

Curso: Ley 18381 de Acceso a la Información Pública
Se describen conceptos definidos en la ley, cuales son los derechos y obligaciones correspondientes a los usuarios, a Ute y al publico en general. .

Curso: Gestión de Incidentes
Describe como se gestiona los incidentes de seguridad y el rol del usuario al reportar una vulnerabilidad o una posible amenaza que pueda afectar la seguridad de la información

En particular para capacitarte en el tema abordado de este artículo recomendamos el curso de la **Ley 18331 de Protección de Datos Personales.**

Para realizar los cursos, debes solicitar a tu jefe inmediato que se comunique con el coordinador de formación de tu unidad.

Capítulo 5: Grupo multidisciplinario de UTE de Protección de Datos Personales

En UTE según O/S Nº 024/022 se establece la continuidad del Grupo de Trabajo Multidisciplinario de Protección de Datos Personales.

Este grupo formado por referentes de: LET, AUD, GIR y TIC, aplicará su expertise para asegurar que la gestión y tratamiento de los datos personales en UTE cumpla con la normativa vigente.

Alcance del Grupo de PDP

- Registro de Base de Datos frente a la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales (URCDP);
- Evaluaciones de impacto en el tratamiento de datos personales y seguimiento de implementación de los planes de mitigación identificados;
- Controlar y regularizar las transferencias de datos personales existentes fuera del territorio nacional;
- Elaborar propuestas de políticas y procedimientos relativos a la protección de datos personales;
- Participar en operación y/o procedimiento que la institución lleve a cabo, donde se implementen tratamientos que involucren datos personales a efectos de salvaguardar el derecho a la privacidad de las personas.

Puedes acceder por Intranet a información de interés relacionada con la Ley Nº 18.331 de Protección de Datos Personales.

Capítulo Final: La fortaleza invisible

El Dr. Medina, en su última conferencia, transmitió un mensaje de esperanza y responsabilidad colectiva: l**a protección de los datos personales es tarea de todas y todos,** no solo de las/os expertas/os. Con un sistema innovador y accesible, alentó a la humanidad a ser consciente y activa en la defensa de su privacidad. Al cerrar su intervención, el público, comprometido y optimista, aceptó el desafío de construir un futuro más seguro, donde la ética y la responsabilidad compartida fueran el verdadero baluarte de la seguridad de la información.

Por:
Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social

TU IDEA SOSTENIBLE

"Green TIC"

Compañeras y compañeros de Tic nos comparten la propuesta que están desarrollando, profundizando en su compromiso con la sostenibilidad en acciones concretas:

En el marco del Proyecto de Ideas Innovadoras 2024 en TIC, fue seleccionado el proyecto de sostenibilidad denominado "Green TIC". Este proyecto se centra en diversas iniciativas que buscan contribuir a la conservación del medioambiente, promoviendo la concientización y las buenas prácticas, como la reducción de residuos y el fomento de la reutilización y el reciclaje.

El proyecto fue presentado por las integrantes del equipo SGI de TIC: Danae Sosa, Janet González y Fernanda Pérez, como Sponsor del mismo Raúl Feijó, en colaboración con Erica Rudolph.

El inicio del proyecto se dio con una jornada de limpieza de playa, la cual buscaba sensibilizar sobre la problemática del impacto ambiental. En la misma se recolectaron 45 kg de residuos en tan solo 45 minutos.

Luego se desarrollaron diversas actividades como: charlas sobre gestión de residuos, charlas de huerta y compostaje, feria de intercambio de ropa (second hand) y la implementación de composteras.

Las composteras se instalaron en diferentes locales de TIC, logrando una gran participación del personal. Hasta la fecha, se han generado aproximadamente 100 kg de compost lo que permitió la instalación de una compostera comunitaria de alrededor de 1.000 litros.

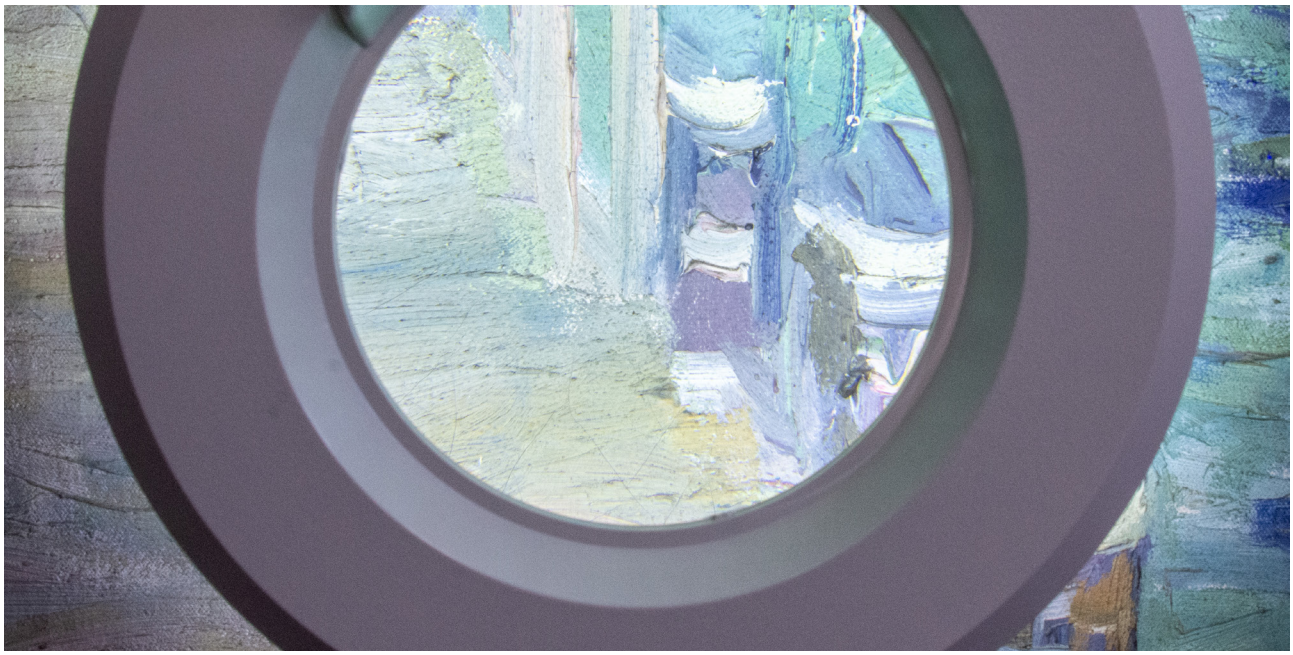
Continuaremos realizando actividades para potenciar e incorporar hábitos que mejoren el impacto ambiental tanto en la oficina como en nuestro día a día.

Podes conocer y anotarte a las diferentes charlas e información al correo electrónico GREENTIC@ute.com.uy y sumarte al canal de Teams.

Por:
Mag. María Laura Rosas
Depto. Biblioteca, Archivo
y Patrimonio Artístico

Poniendo en valor el patrimonio cultural de la empresa:

RESTAURACIÓN DE UNA OBRA DE ZOMA BAITLER



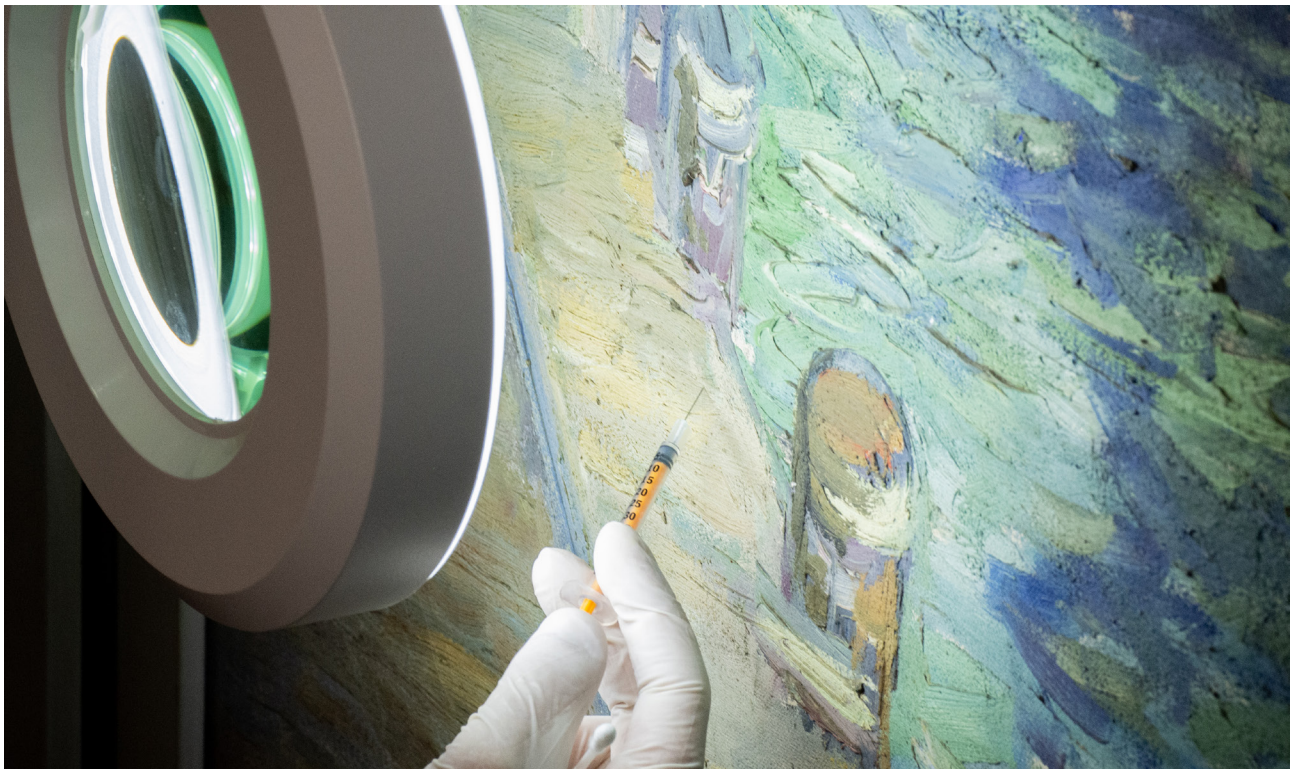
En el Centro de Capacitación de Leguizamón está ubicada una obra que tiene dos versiones, dos formatos y dos denominaciones: "Usina de Arroyo Seco" o "Central Batlle". Es una pintura al óleo de 1945, con dimensiones de 260 cm de largo y 223 cm de alto, en estado regular de conservación.

Poner en valor esta obra de arte significa dar categoría a lo que poseemos, apreciarla en todas sus dimensiones, dar sentido estético y de conservación. Propiciar una mejor lectura de lo que vemos y disfrutar el mensaje que el artista quiso trasmitir.

La restauración del soporte de una obra es decisiva para su preservación, mantener su autenticidad e integridad. Con el paso de tiempo, la temperatura y humedad inadecuadas, la luz, el lugar de instalación y otras condiciones ambientales producen ciertas degradaciones, movimientos estructurales y suciedades varias, que deben ser atendidas. La intervención en el soporte puede ser sutil, pero vital para la conservación de la calidad de su estructura y visibilidad a lo largo del tiempo.

La revalorización estética y sensorial es fundamental, ya que influye en la percepción del impacto visual que nos provoca cuando vemos un soporte deteriorado. En este caso, si bien el soporte en general se encontraba sin faltantes importantes en la capa pictórica, sí se apreciaban manchas de insectos, agrietamientos, erosiones superficiales, algunas deformaciones de la tela por impacto, suciedad superficial acumulada y orificios en los bordes cercanos al marco, debido a intervenciones anteriores las que provocaron daños en la capa pictórica, la base, el soporte y el bastidor (de acuerdo a registros fotográficos, el marco original era metálico y, según datos orales, fue sustituido al trasladar el cuadro a la locación actual).

En cuanto a la imagen representada, además de su valor estético, en particular nos encontramos con un valor histórico-documental, caracterizado por el edificio de la Usina y su muelle, el pasaje del carro transportando carbón, como símbolo de historias pasadas, de otras rutinas de trabajo que definieron el lugar. El edificio de la Central, de carácter monumental, manifiesta la relevancia de la energía que alimentó la ciudad y que dio pie a la renovación energética.



Para preservar la obra en el tiempo y garantizar el disfrute a futuras generaciones, se solicitó su intervención a la restauradora Claudia Frigerio, quien con rectitud y ética profesional realizó esta tarea, que permite hoy deleitarnos en el paisaje y emociones que la obra trasmite, facilita su lectura estética y permite mantener su valor histórico y cultural. Es de destacar el respeto que mantuvo Claudia en todo el proceso hacia el trabajo del artista, asegurando que la obra mantuviera la impronta que él concibió en su realización, respetando su historicidad, en reflejo del paso del tiempo, y sin que daños fortuitos o la propia intervención, alteraran el original.

Para proceder a la restauración, se instaló un mini laboratorio/taller en el espacio físico donde se encuentra la obra, con sistema de iluminación, andamio y una sola abertura de entrada para acceso exclusivo de la restauradora.

De acuerdo al informe presentado por Frigerio[1], antes de proceder a la intervención del soporte, se realizó un estudio técnico de la obra, mediante un análisis detallado de los materiales y métodos utilizados por el artista.

"Además de evaluar los productos empleados en cada etapa, se evaluó la relación eficacia/eficiencia, determinando metodología más adecuada para su ejecución." **(Frigerio, 2024 p.3)**

Se examinó el estado general del cuadro mediante fotografía con luz visible y UV, para proceder a la toma de micromuestras de la capa pictórica, las que fueron enviadas a un laboratorio en el exterior para su análisis químico y así corroborar composición estratigráfica.

Estos análisis permiten establecer pautas de intervención en función de los materiales utilizados y su compatibilidad con los actuales, la existencia o no de capa de protección, e identificar la composición exacta de cada estrato.

Luego de la consolidación de los estratos pictóricos, para devolver a la obra la unidad estructural perdida, se realizó la limpieza en anverso por aspiración y pincel.

Sobre la capa pictórica la limpieza superficial presentó varios desafíos, para el caso de ciertas manchas y restos orgánicos localizados se realizó en seco de forma mecánica, en otros se utilizaron geles sobre papel japonés.

"La reintegración cromática de esta obra presentó desafíos puntuales...El criterio utilizado para la reintegración se basó en las características plásticas del faltante, sus dimensiones y entorno." **(Frigerio, 2024 p.16)**

1 Frigerio, C. Retablo Restauración. (2024, noviembre). *Informe final de conservación y restauración de la obra "Central Batlle" de Zoma Baitler.*

El marco se encontraba en mal estado, agrietado, repintado sobre los golpes y arañazos, por lo que se intervino totalmente. Previo a su nueva pintura y habiendo tratado los agrietamientos y faltantes, se realizó un muestreo para igualar a la pintura original.

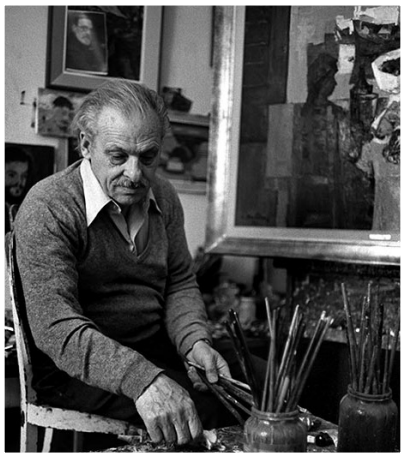
El antes y después de ésta restauración podríamos emularla al antes y después de las etapas por las que transitó la Central Batlle, ampliando su estructura a varias unidades de generación, también a las transformaciones sociales, la evolución del paisaje urbano y la impronta del trabajo en la historia de la ciudad.

La relevancia demostrada por su tamaño y la tridimensionalidad lograda con las luces y sombras nos permite una experiencia, si se quiere, casi inmersiva, en la que el trazo puede acercarnos a una conexión con el entorno: los sonidos, los olores, el esfuerzo físico y la relación con la producción energética que moldeó la ciudad. El dominio del óleo y los colores utilizados por el artista crean profundidad y luminosidad, la que fue recuperada ampliamente con esta restauración.

Zoma Baitler convierte a "Central Batlle" en una crónica visual de los ciclos industriales de la época y su conexión con las personas y su trabajo. Cada pincelada no solo describe el lugar, sino que da vida y movimiento a las historias que han tenido lugar en él.

Zoma Baitler
Lituania 1908, Montevideo 1994

Ingresó a UTE en el año 1943 en Asuntos Legales, en el año 1946 pasa a Arquitectura como Dibujante/ Decorador. Su foja de servicio está plagada de notas de felicitación por parte de los distintos Directorios de la empresa, cada vez que sus obras ganaban distinciones en los Salones Nacionales de Bellas Artes. Vinculado al Taller de Torres García, fue de los pintores que más premios en Salones Nacionales y Municipales ha ganado; además fue seleccionado para exponer sus cuadros en el Salón de Otoño de París. Sus obras forman parte de las colecciones de UTE, ANTEL y del Parque de Minas. Se jubila en 1976.



Claudia Frigerio
Uruguay 1971

Conservadora y restauradora de bienes culturales y artísticos. En 1997 viaja a México donde se capacita en conservación y restauración. Regresa a Uruguay en 2008, desde ese año a la fecha se ha desempeñado como conservadora restauradora de bienes culturales para diferentes dependencias del Estado.

Fue Asesora en Conservación y Restauración para la Dirección Nacional de Arquitectura del Ministerio de Transporte y Obras Públicas y asesora en restauración para la Biennale di Venezia 2024 en el Pabellón Uruguay, Proyecto "Latente" por el Ministerio de Educación y Cultura. Ha realizado proyectos de cooperación internacional en conservación y restauración con Universidad Suiza SUPSI -Scuola Universitaria Professionale della Swizzera italiana-, y con el Instituto Nacional de Antropología e Historia de México.

Ha realizado importantes aportes a la conservación del Patrimonio Histórico Nacional en los últimos quince años a través de investigaciones e intervenciones realizadas para la Comisión del Patrimonio Cultural de la Nación, así como en bienes muebles de interés cultural y artístico realizadas en varios Monumentos Históricos Nacionales dependientes de otras entidades estatales: Conservación en pintura mural "Oficios" de Alpuy, Escuela Taller Torres García, Pinturas murales del Palacio Santos en la sede del Ministerio de Relaciones Exteriores, Cabildo de Montevideo, Cámara de Representantes del Palacio Legislativo, e intervenciones en museos nacionales, Museo Taller Zorrilla, Museo Histórico de Durazno y Museo de Artes Decorativas.

"Las buenas decisiones sobre conservación y gestión de objetos y colecciones dependen de la comprensión de su significado e importancia. Identificar los atributos más significativos de un objeto ayuda a asegurarnos de que es gestionado de tal manera que conserva mejor sus atributos para el presente y el futuro." [2]
Isabel García Fernandez

2 Isabel, GF (abril 2013). Significación 2.0: una guía para evaluar la significación de las colecciones. La conservación preventiva de bienes culturales. 2013. Pág. 68. (Alianza Editorial, ed.).

Por:
Biblioteca
Secretaría General

VOCES ANÓNIMAS
en el Palacio de la Luz

Retomando las actividades de extensión cultural de la Biblioteca, posteriores a la pandemia y aprovechando la proximidad de Halloween y el día de los difuntos, las historias sobrenaturales, los relatos y leyendas populares se apoderaron del salón de actos del Palacio de la Luz el pasado 5 de noviembre. El escritor Guillermo Lockhart nos presentó un recorrido por los mitos urbanos que se han arraigado en el imaginario popular trascendiendo generaciones.

El autor inició el encuentro agradeciendo la oportunidad de hablar sobre los temas que han sido su pasión durante años. Contó cómo su acercamiento a estas historias comenzó durante su infancia, acompañando a sus padres por el interior del país, escuchando los cuentos que por allí se narraban.

La charla, que reunió a un público diverso, presente en la sala y siguiendo la trasmisión por Zoom, además de transitar por las leyendas más conocidas, propuso una mirada profunda sobre estas, destacando que muchas veces están relacionadas con momentos históricos y sociales de su tiempo y por eso preservar esa tradición oral contribuye a la historia cultural de la sociedad.

El evento tuvo una interacción dinámica con la audiencia. Se compartieron relatos sobre experiencias personales generando un ambiente de intercambio muy ameno. El escritor destacó la importancia de estos testimonios. Son esas vivencias las que perpetúan las leyendas y las mantienen vivas. Por esto su objetivo es rescatar esas historias contadas por abuelos y abuelas, que son parte de nuestros barrios y sobreviven al paso del tiempo gracias a las voces anónimas que las cuentan.

Aquellos que se perdieron esta fascinante charla y quienes desean seguir explorando en la temática, están invitados a disfrutar los libros del autor que se encuentran disponibles en Biblioteca. También pueden revivir el encuentro con la grabación publicada en YouTe.

Biografía:

Guillermo Lockhart ha publicado Voces Anónimas en 20 distintas temporadas con títulos como: *Oculto, Siniestro, Macabro, Limbo, Sobrenatural, Resplandor, Leyenda, Juegos prohibidos, Terror psicológico*, entre otros.

En 2018 publicó *El horror que vino del sur*: un tributo latino a Ramsey Campbell, escritor británico de obras de terror.

En 2021 *El misterio de Cabo Frío*. En 2022, *Voces del alma*. Coguionista de *A night of horror* y *Asylum*. Director y coguionista de *El juego de las cien velas*.

Ha sido galardonado en cuatro oportunidades con el Premio Libro de Oro, por la Cámara Uruguaya del libro. El año pasado lo obtuvo por el libro *Voces del alma*.

Por:
Sandra Bottero
Secretaria Ejecutiva
Comisión de Patrimonio

QUIENES SOMOS...

La historia del cacique Caupolicán

¿Por qué ese cacique llama nuestra atención y nos interpela?

Será su actitud decidida, ese aire indómito y rebelde, su vestimenta o la cercanía a las personas que da una estatua de esas dimensiones manejables. Un tamaño que la acerca a las personas que deambulan por el hall de entrada al Edificio Viejo de Alojamiento del Parque de Minas.

De niña fue mi costumbre cada vez que llegaba a pasar mis vacaciones en el Parque de Minas, ir a visitarlo para corroborar que ese indio seguía ahí. Rodearlo, en un examen exhaustivo para ver si aún mantenía esa misma actitud belicosa y rebelde que me hacía admirarlo. Para mi desconcierto, mi hijo de niño, también supo admirar esa actitud que demostraba a la vez rebeldía y coraje, aunque no creo que fuésemos los únicos. Por años no supe su nombre ni su historia. Pero pasado el tiempo, gracias a la invención de Wikipedia, pude dar por satisfecha mi curiosidad.

Caupolicán (o Quepolicán, literalmente "pedernal pulido") fue un líder mapuche. Luchó desde su juventud contra los conquistadores españoles por la libertad de su territorio. Fue elegido "toqui": jefe militar. Al parecer era miembro de una familia muy respetada en la sociedad, pues él y sus hermanos estaban siempre en el núcleo de jefes que planificaba los movimientos de guerra.

Fue capturado vivo en la Batalla de Antihuala y condenado a morir en la pica, una muerte terrible por empalamiento en 1558. Lo sucedió como líder militar, su hijo mayor Caupolicán el Joven.

«Yo soy Caupolicán, que el hado mío
por tierra derrocó mi fundamento,
y quien del araucano señorío
tiene el mando absoluto y regimiento»[1]

Caupolicán es reconocido como un símbolo de la resistencia indígena y de la valentía de su pueblo. Su nombre ha sido inmortalizado en obras literarias, como La Araucana de Alonso de Ercilla y en monumentos públicos. Los mapuches son uno de los pueblos originarios del continente americano, que resistió estoica y bravamente la conquista española del sur de Chile.

La estatua en bronce del cacique Caupolicán fue donada al Parque, por la "Maderera Madesan" de Chile[2], como recuerdo de un encuentro realizado en las instalaciones de Minas. La obra es del escultor chileno Nicanor Plaza Se ha criticado que esta, su obra más conocida llamada Caupolicán y de la que se encuentra una copia en el cerro Santa Lucia en Santiago de Chile, tiene una vestimenta con plumas que nunca correspondió a un mapuche chileno.

Plaza escribió en la maqueta pequeña de su proyecto, la frase "The last of mohicans" (El último de los mohicanos), ya que su diseño obedeció a participar en un concurso sobre esa temática en Estados Unidos. Por lo que luego con un simple cambio de nombre, aprovechó la estatua que fuera creada para ese otro fin.

Nicanor Plaza (1844-1918), biografía somera:

En 1858 ingresó a la primera generación del curso de escultura en la recién inaugurada Academia de Bellas Artes dependiente de la Universdad de Chile, siendo alumno del escultor francés Augusto François de quien heredará el cargo docente cuando este se retire. Fue becado del gobierno para continuar sus estudios en Francia. En 1863 se matricula en París teniendo como profesor a François Jouffroy. Nueve años después regresara a Chile en el año 1873, para asumir el cargo de Director de la Academia de Bellas Artes de Santiago. En 1900 emigrará a París y luego a Italia.

1 Canto XXXIV, La Araucana de Alonso de Ercilla

2 Datos de Gerardo Palumbo (COM Minas).

Fuentes:
- Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Caupolic%C3%A1n y https://es.wikipedia.org/wiki/Nicanor_Plaza Recuperado 29/10/24
- Entrevista Gerardo Palumbo, UTE Minas

Por:
SOMOS

UN HILO ROJO EN FONDO BLANCO

El libro de la funcionaria Laura Pina

Este libro según expresa la funcionaria Laura Pina "nace de ese sentimiento de poder cumplir los sueños; de ese lugar en el mundo que a veces es físico o no que nos hace sentir felices y que con un montón de esfuerzos se puede alcanzar lo que uno desea".

En el año 2023 ganó el primer premio en la categoría Historias, del "Concurso Aniversario 110 años de UTE". Con el mismo título que el libro, en la historia narró su primera visita a la Antártida, lo que significó para ella y como a través de UTE pudo cumplir su sueño.

"*Mi trabajo en UTE me permitió cumplir un sueño y todas las vivencias y experiencias acordonadas en él. No se trata solamente de ir a la Antártida, representa todo lo que eso desencadenó. Creo que uno trabaja y vive la vida más feliz cuando se le van dando oportunidades y se ven realizados los objetivos, te va llenando el alma*" (Pina, 2023).

El extracto corresponde a la historia ganadora, la misma fue publicada completa en la Revista SOMOS, edición N°107 de agosto 2023.

El libro presentado en octubre pasado, recoge anécdotas y experiencias vividas de primera mano en el continente blanco. Su objetivo es que todos conozcan la importancia de ese lugar en el mundo donde Uruguay tiene presencia en la Base Científica Antártida Artigas.

En el evento de presentación participaron autoridades de UTE, el Instituto Antártico del Uruguay y la autora, quien compartió anécdotas y reflexiones sobre sus viajes y proceso creativo, seguida de una sesión de firmas.

Laura nació el 1° de febrero de 1976 en Montevideo. Desde pequeña mostró gran interés por la lectura y escritura.

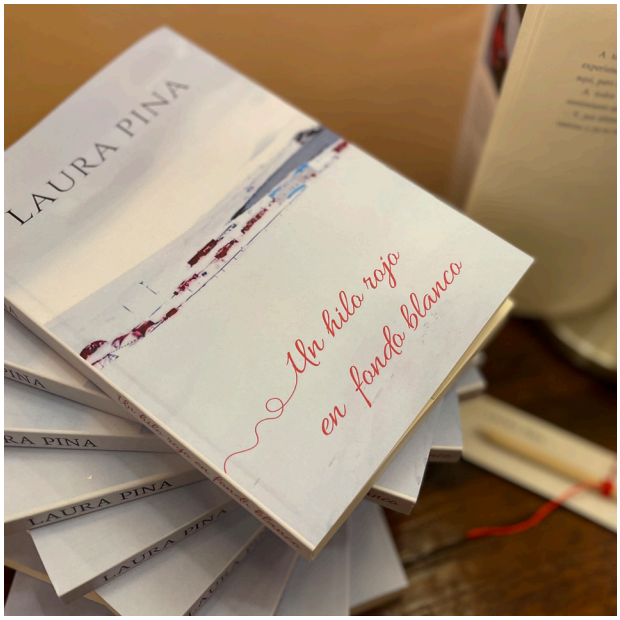
Estudió Ingeniería Industrial Mecánica en la Facultad de Ingeniería de la República (Udelar). Se desempeñó como docente durante 20 años, particularmente y en liceos públicos del país.

Desde hace diez años y hasta la actualidad, trabaja en UTE, en la Unidad de Eficiencia Energética.

Hace más de nueve años que viaja como parte del equipo de trabajo de UTE que se encarga del mantenimiento en la Base Científica Antártida Artigas, en la Isla Rey Jorge.

El objetivo del libro es llegar a todos aquellos que no conocen esta realidad y puedan ser conscientes de lo que se lleva adelante en la base y de las vivencias que atraviesa la dotación durante todo el año, además de la importancia del cuidado de los recursos naturales.

El libro se encuentra disponible en la Biblioteca de UTE.



Reseña contratapa

Un hilo rojo en fondo blanco representa el sentimiento de vivir la experiencia, no sólo de estar en la Antártida, sino de todo lo que representa. En mayor o menor medida, todos conocemos la historia milenaria de ese hilo rojo imaginario que nos une con aquellas personas a las que estamos "destinados" en la vida. Bajo esa teoría, no importa en qué vida, ni momento, ni lugar, ni dimensión, esa magia entre esas dos personas es más fuerte, y hace que sea, hasta inexplicable, ese sentimiento tan inmenso, que no se puede apagar en el alma.

Pues de eso se trata este libro, no atribuido a una persona sino a un lugar, al que parece mantenerme unida esa fuerza de atracción que supera todo. Cada página refleja ese sentir, y la "no casualidad" con que suceden las cosas, en el tiempo que parece, deben ser. Es un poco muestra del logro, de que aquello que se anhela con ganas, desde lo profundo y que nos hace genuinamente felices. En este caso, en ese fondo blanco interminable que le da el marco, aún más visible, a aquello que está destinado a ser...

Una cronología, al principio, de los sucesos que llevaron a la concreción final; y más anecdótico luego, al contar cada historia que formó parte. No todas, porque no tendría fin; pero sí, cada una de ellas, real y "al natural"; sin vueltas. Sólo con esos toques que las hacen únicas.

NACIMIENTOS

Agustín

Presentamos a Agustín Da Costa Porto, hijo de Juan Manuel Da Costa Porto (Sg Distrito Mercedes) y Noemí Magnin.

26/07/2024

DESPEDIDAS

Rosalía

Mensaje de sus compañeros de Gestión de Stock:

"Rosalía, te agradecemos por el tiempo compartido, por tu dedicación y por hacer de este lugar un ambiente más agradable. Te deseamos lo mejor en esta nueva etapa. ¡Te extrañaremos y te deseamos mucho éxito en lo que se te viene! Con cariño, la 720"

RECIBIMIENTOS

Betina Irabuena

Mensaje de sus compañeros;

Felicitamos de manera doble a nuestra compañera, la arquitecta Betina Irabuena, por haber alcanzado la obtención de la Maestría en Construcción de Obras de Arquitectura de UDELAR y con la máxima distinción. Su dedicación y esfuerzo han sido ejemplares y este logro es más que merecido.

Compañeros de la Subgerencia de Proyectos Civiles y Arquitectura.

RECIBIMIENTOS

Ayelén Perdomo y Constanza Rivera

Felicitamos a las becarias de Psicología de Gestión Humana por la obtención del título de Licenciatura en Psicología de UDELAR. Sus esfuerzos han determinado este gran logro en sus vidas. Les deseamos una muy buena y larga trayectoria profesional.

Compañeros/as de Gestión Humana.

Santiago Soto

Felicitamos con mucho entusiasmo a Santiago Soto de la Gerencia de Sector Desarrollo de Personas, por haberse recibido de Licenciado en Comunicación de UDELAR. Reconocemos y valoramos su dedicación constante que le permitió conseguir este logro. Tus compañeros te deseamos muchos éxitos en tu nueva etapa.

Compañeros/as de Gestión Humana.